

# **Servicio Exterior Feminista en España y Colombia: Realidad Comparativa y Oportunidades**

***-Trabajo de Fin de Máster-***

**Autora: Lupita Prada Jiménez**

**Tutora: Raquel Vanyó**

**Fecha de entrega: 16 de abril 2021**

## ÍNDICE

<b>1. LISTA DE ABREVIATURAS .....</b>	<b>4</b>
<b>2. INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>5</b>
<b>3. ¿UN “SERVICIO EXTERIOR FEMINISTA”?: FUNDAMENTOS TEÓRICOS.....</b>	<b>7</b>
3.1 <i>Teorías feministas de las relaciones internacionales .....</i>	<i>7</i>
3.2 <i>Esfuerzos y avances de la Comunidad Internacional para la fomentación de servicios exteriores feministas .....</i>	<i>10</i>
3.2.1: <i>Estándares Internacionales en la Organización de Naciones Unidas (ONU).....</i>	<i>10</i>
3.2.2: <i>Estándares Internacionales en la Organización de Estados Americanos (OEA) ..</i>	<i>14</i>
3.2.3: <i>Estándares Internacionales en la Unión Europea (UE) .....</i>	<i>15</i>
3.3 <i>Parámetros para un servicio exterior feminista .....</i>	<i>17</i>
<b>4. ESPAÑA Y SU SERVICIO EXTERIOR.....</b>	<b>20</b>
4.1 <i>Presencia de políticas y medidas para garantizar la representación paritaria entre hombres y mujeres en el servicio exterior .....</i>	<i>21</i>
4.2 <i>Medidas para incrementar el número de mujeres dirigentes en altos cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con criterios justos y transparentes para su elección .....</i>	<i>23</i>
4.3 <i>Mecanismos para propiciar y estimular la participación de las mujeres en las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores .....</i>	<i>24</i>
4.4 <i>Presencia de medidas para eliminar la discriminación a las mujeres por razón de género .....</i>	<i>24</i>
4.5 <i>Políticas que aboguen por la presencia de mujeres pertenecientes a las distintas razas, etnias, géneros y creencias religiosas, en el servicio exterior .....</i>	<i>26</i>
4.6 <i>Medidas para la conciliación de la vida personal y profesional .....</i>	<i>28</i>
4.7 <i>Presencia de una agenda con enfoque de género dentro del plan de acción exterior...</i>	<i>29</i>
4.8 <i>Medidas para cumplir con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU y la Agenda de Mujeres Paz y Seguridad (MPS) .....</i>	<i>30</i>
4.9 <i>Presencia de mecanismos de monitoreo de la situación de las mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores .....</i>	<i>31</i>
<b>5. COLOMBIA Y SU SERVICIO EXTERIOR .....</b>	<b>33</b>
5.1 <i>Presencia de políticas y medidas para garantizar la representación paritaria entre hombres y mujeres en el servicio exterior .....</i>	<i>33</i>
5.2 <i>Medidas para incrementar el número de mujeres dirigentes en altos cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con criterios justos y transparentes para su elección .....</i>	<i>34</i>
5.3 <i>Mecanismos para propiciar y estimular la participación de las mujeres a la en las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores .....</i>	<i>36</i>
5.4 <i>Presencia de medidas para eliminar la discriminación a las mujeres por razón de género .....</i>	<i>37</i>

<i>5.5 Políticas que aboguen por la presencia de mujeres pertenecientes a las distintas razas, etnias, géneros y creencias religiosas, en el servicio exterior .....</i>	<i>38</i>
<i>5.6 Medidas para la conciliación de la vida personal y profesional .....</i>	<i>39</i>
<i>5.7 Presencia de una agenda con enfoque de género dentro del plan de acción exterior ...</i>	<i>40</i>
<i>5.8 Presencia de medidas para cumplir con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y la Agenda sobre Mujeres Paz y Seguridad.....</i>	<i>41</i>
<i>5.9 Presencia de mecanismos de monitoreo de la situación de las mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores .....</i>	<i>43</i>
<b>6. ESTUDIO COMPARATIVO Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>44</b>
<i>6.1 Elementos 1, 2 y 3: La representación .....</i>	<i>44</i>
<i>6.2 Las medidas antidiscriminación por razón de género .....</i>	<i>46</i>
<i>6.3 La presencia de mujeres diversas en los servicios exteriores .....</i>	<i>47</i>
<i>6.4 Las medidas de conciliación entre la vida personal y profesional .....</i>	<i>48</i>
<i>6.5 La implementación de una política exterior feminista y el paralelo cumplimiento de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad .....</i>	<i>48</i>
<i>6.6 Sobre el monitoreo de la situación de las mujeres en los ministerios de relaciones exteriores .....</i>	<i>50</i>
<b>7. REFLEXIONES FINALES.....</b>	<b>51</b>
<b>8. BIBLIOGRAFÍA.....</b>	<b>53</b>
<b>9. ANEXOS.....</b>	<b>59</b>
Anexo 1: .....	59

## **1. LISTA DE ABREVIATURAS**

AGNU - Asamblea General de Naciones Unidas

CEDAW - Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer

CIM - Comisión Interamericana de Mujeres

MAEC – Ministerio de Asuntos Exterior y Cooperación de España

MPS – Mujeres, Paz y Seguridad

LGTBIQ+ - Lesbianas, Gays, Trans, Bisexuales, Intersexuales, Queer y demás

OEA – Organización de Estados Americanos

ONU – Organización de Naciones Unidas

ONU Mujeres - Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el  
Empoderamiento de las Mujeres

UE – Unión Europea

## 2. INTRODUCCIÓN

Desde sus orígenes, la diplomacia estatal ha sido una profesión ejercida mayoritariamente por hombres. A través de los años, y por medio de la lucha feminista, las mujeres han tratado de hacer su entrada en este ámbito profesional, pero incluso hoy en pleno siglo 21, siguen teniendo dificultades para entrar a los cuerpos diplomáticos de los países, y permanecer allí sin sufrir discriminación o violencia de género. Son pocas las mujeres que han tenido la fortuna de hacer una carrera diplomática con poca discriminación, sin tener que esforzarse por romper techos de cristal y alcanzar cargos de alta responsabilidad, y sin tener que renunciar a varios aspectos de sus vidas personales como la vida en pareja o la formación de una familia. Por esta razón, y en los últimos años, varios países del mundo han decidido intervenir y tomar acción para garantizar una mayor inclusión y respeto a las mujeres en los cuerpos diplomáticos. Este ha sido el caso de países como Suecia, España, Suiza, Dinamarca y México, que recientemente han declarado la implementación de políticas exteriores feministas. Por medio de esta estrategia, aquellos países buscan no sólo efectuar el enfoque de género a su acción exterior, sino también hacerlo una realidad dentro de sus propios ministerios de relaciones exteriores, específicamente para las trabajadoras de sus servicios exteriores.

Teniendo en cuenta esta situación, este Trabajo de Fin de Máster (TFM) busca, de manera general, adentrarse en el estudio del papel de la mujer en el ejercicio actual de la diplomacia estatal. Para ello, estudiará cómo el servicio exterior de la República de Colombia, un país latinoamericano en el que los derechos de las mujeres son vulnerados a diario en diferentes contextos, puede incrementar sus esfuerzos por alcanzar la equidad de género y promover los Derechos Humanos de las mujeres en la diplomacia de una manera más ambiciosa. Así las cosas, la pregunta de investigación que este trabajo busca responder es: “¿Qué debe hacer Colombia para formar un servicio exterior feminista?”.

Para darle una respuesta, este TFM analizará el caso ejemplar de un país pionero en implementar el enfoque de género en todos sus ámbitos: España. Según el índice del Instituto Europeo para la Igualdad de Género, y el Índice de Instituciones Sociales y Género de la OCDE, España ocupa el noveno y el undécimo puesto, respectivamente, en función de los niveles de discriminación. En el caso del Instituto Europeo, España en 2020 obtuvo una puntuación de 72 sobre 100, lo cual indica un alto índice de igualdad de género y además lo sitúa por encima de la media europea (67.9/100)<sup>1</sup>. Por otro lado, la OCDE por medio del índice anteriormente mencionado, analiza datos sobre las instituciones sociales más discriminatorias de varios países y publica reportes sobre las leyes, normas sociales y prácticas en cada uno. España en el 2019 fue categorizada como un país con poca discriminación de género, teniendo apenas un 14% comparado con el resto de países evaluados<sup>2</sup>.

Otra razón por la que España se ha tomado como ejemplo de un servicio exterior feminista, es su reciente declaración sobre implementar una política exterior feminista. Esto lo posiciona como pionero en el mundo ya que han sido pocos los países que se han atrevido a tomar este importante paso. Como se explicará en el capítulo dedicado al desglose del servicio exterior español, esta política exterior feminista consiste en una serie de medidas ambiciosas que buscan la equidad de género no sólo en la acción exterior, sino también dentro de su ministerio de asuntos exteriores como tal. Por último, es importante resaltar que la relación histórica que

---

<sup>1</sup> “Gender Equality Index”. *European Institute for Gender Equality*. 2020.

<sup>2</sup> “Social Institutions and Gender Index, Spain country profile”. *OECD*. 2019

Colombia y España tienen, y que a través de los años se ha transformado en una relación política, comercial y cultural de gran fortaleza, es otra de las razones por las que estos dos países se escogen como centro del análisis.

Habiendo establecido las razones por las cuáles se persigue este tema de investigación, la metodología que este trabajo implementará es la siguiente: En primer lugar, se definirán los elementos del concepto de “servicio exterior feminista”, y para ello se analizarán las teorías feministas de las relaciones internacionales que han tenido mayor relevancia e impacto a través de los años y se extraerán los elementos más importantes de cada una para la conformación de un servicio exterior verdaderamente feminista. Adicionalmente, se hará un repaso de los esfuerzos que ya ha llevado a cabo la Comunidad Internacional para asegurar la participación de más mujeres en el ejercicio de la diplomacia estatal, y se determinarán cuáles de estos avances aportan hacia la creación del concepto de “servicio exterior feminista”. Luego, se combinarán los conocimientos extraídos de esas dos secciones y se fijarán los nueve elementos constitutivos de un servicio exterior feminista, construyendo así el marco teórico para este trabajo.

Luego, las secciones 4 y 5 de este trabajo tomarán estos nueve elementos, y harán un análisis de cómo España y Colombia, respectivamente, cumplen con cada uno. Esta investigación se basará principalmente en los marcos regulatorios de los servicios exteriores de cada uno de estos dos países, pero también será complementado con lo que ocurre en la práctica y las políticas que se han adoptado a través de los años, a nivel nacional y ministerial, para cumplir con esos elementos. A continuación, la sección 6 contrastará la información extraída de ambos países, y con base en ello hará una serie de recomendaciones que el servicio exterior colombiano debe implementar para ser más feminista e incorporar un enfoque de género completo. Finalmente, la sección 7 dará respuesta a la pregunta central de investigación y explicará las conclusiones generales que han surgido tras el análisis que se hace en este trabajo.

### 3. ¿UN “SERVICIO EXTERIOR FEMINISTA”?: FUNDAMENTOS TEÓRICOS

#### 3.1 *Teorías feministas de las relaciones internacionales*

Para entender en qué consiste un servicio exterior feminista y definir un marco teórico aplicable a los países que en este trabajo se van a analizar, es imperativo primero repasar las diferentes teorías feministas de las relaciones internacionales y ver cómo cada una de ellas puede aportar hacia la construcción del concepto.

Como bien se sabe, las relaciones internacionales como campo de estudio, tienen su origen a principios del siglo veinte. Desde su concepción, ha sido un ámbito académico caracterizado por la ausencia de la mujer, y solo ya hacia finales de ese siglo, en 1980, otros enfoques políticos lograron hacer su entrada. El fin de la Guerra Fría abre el espacio para la reflexión entre los académicos de este campo, para repensar la estructura y el futuro de las relaciones internacionales como materia de estudio, y es en este momento cuando el feminismo (además de otras corrientes de pensamiento como el posmodernismo y el constructivismo) comienzan a hacer parte de este ámbito académico<sup>3</sup>. En este momento de la historia destacan dos autoras que por primera vez sitúan a la mujer en el ámbito de las relaciones internacionales: J. Ann Tickner y Cynthia Enloe. Por un lado, Tickner en su libro *Gender in International Relations*, invita al lector a adoptar una visión feminista para analizar las relaciones internacionales, y darse cuenta de que los conceptos más utilizados en su estudio, como el poder, la soberanía, y la seguridad, son conceptos creados desde una perspectiva exclusivamente masculina<sup>4</sup>. Enloe, por otro lado, en su libro *Bananas, Beaches and Bases*, habla de los aspectos de la política internacional que durante mucho tiempo habían sido considerados como irrelevantes o triviales, como las esposas de los diplomáticos, la prostitución, el turismo y el servicio doméstico<sup>5</sup>. Esta autora pretende demostrar, centrándose en las mujeres y en estos aspectos triviales, el gran alcance de las políticas internacionales y la importancia de incluir la perspectiva de género. Por ello, Enloe indica que “La política internacional de la deuda, las inversiones, la colonización, la seguridad nacional, la diplomacia y el comercio es mucho más compleja de lo que a la mayoría de los expertos les gustaría hacernos creer”<sup>6</sup>.

Habiendo dicho esto, y antes de pasar al desglose de las teorías feministas de las relaciones internacionales, es importante aclarar que el feminismo no se puede entender como un solo movimiento con una única forma de pensar. Incluso dentro del ámbito de las relaciones internacionales, el feminismo tiene diferentes corrientes de pensamiento y diferentes propuestas sobre cómo lograr la inclusión de la mujer. Esta es una aclaración que incluso Tickner hace en sus textos, al decir que las diferentes corrientes del feminismo, por más diferentes que sean, buscan de una manera u otra, explicar “las causas de la desigualdad de género, que lleva a la opresión de las mujeres, y las estrategias para combatirla”<sup>7</sup>. Es por ello que, teniendo en cuenta esta diferenciación, a continuación, se analizan las diferentes corrientes de pensamiento feminista.

La corriente más conocida del feminismo en las relaciones internacionales es el feminismo liberal. Este es el punto de partida de las demás corrientes de pensamiento feministas, al ser el primero en aparecer cronológicamente y además por abordar el tema de la participación

<sup>3</sup> ZALEWSKI, M., "Enfoques feministas de la teoría de las relaciones internacionales en el periodo de la Posguerra Fría". *La era de la perplejidad: Repensar el mundo que conocíamos*. 2017.

<sup>4</sup> TICKNER, A. "Gender in International Relations". *Columbia University Press*. 1992. P.16

<sup>5</sup> ZALEWSKI, M., "Enfoques feministas de la teoría de las relaciones internacionales en el periodo de la Posguerra Fría", *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos*. 2017

<sup>6</sup> ENLOE, C. "*Bananas, Beaches and Bases*. Making Feminist Sense of International Politics". *University of California Press*. 1989. p.197

<sup>7</sup> *Ídem*. P. 14

femenina. Su meta principal es alcanzar la igualdad en el trato entre el hombre y la mujer en el sector público, y asegurar una participación política igualitaria<sup>8</sup>. Esta corriente se basa en los principios fundamentales del pensamiento liberal: la libertad, la justicia, y la igualdad, y los toma como punto de partida para hablar de equidad entre hombres y mujeres. Además, aborda los obstáculos que la mujer tiene y todo aquello que le impide gozar plenamente de sus derechos fundamentales, en especial el derecho a la igualdad en cuanto a su contraparte, el hombre. La meta de esta corriente de pensamiento es la integración de la mujer en la sociedad, por medio de la representación, para garantizar la misma participación como la que disfruta el hombre, y así poder cumplir con el principio de igualdad entre seres humanos. Dentro de esta corriente de pensamiento, Tickner también ha expresado la necesidad de incrementar la representación. Según ella, “la baja participación de las mujeres en la ONU, particularmente en las delegaciones de los Estados Miembros, sugiere que los esfuerzos que estas han hecho para ganar ventaja en este nivel, han sido menos exitosos que a nivel nacional”<sup>9</sup>. Diciendo esto, Tickner además señala que los organismos internacionales como la ONU son foros importantes para la creación de normas y estándares internacionales, pero que muchas veces estos resultados se ven basados en experiencias exclusivamente masculinas, por lo que así insiste en incrementar la participación femenina en estos espacios.

Aunque en un principio esta teoría suena bastante apropiada para resolver el problema de la inclusión femenina, la realidad es que, como se mencionó anteriormente, esta teoría analiza el problema desde una perspectiva simplista. En primer lugar, utiliza el concepto de “mujer” como algo homogéneo. Toma por hecho que la mujer es en general, blanca, occidental, cristiana y de clase media o alta. No tiene en cuenta los demás factores que desafortunadamente a día de hoy, todavía dificultan una plena inclusión, como la raza, la religión, la sexualidad y el estatus socioeconómico. En segundo lugar, el feminismo liberal no profundiza en los demás factores que pueden influenciar la inequidad de género en el campo de las relaciones internacionales. La teoría sólo se centra en la representatividad, y asume que, con tener igual proporción de hombres y mujeres en los cuerpos estatales u organizaciones internacionales, es suficiente para resolver el problema. Hoy en día no basta sólo con tener un mismo número de mujeres que de hombres en la esfera pública, pues también se tiene que hablar del trato que estas reciben dentro de estos espacios, y de las oportunidades de acceso que tienen en primer lugar. En otras palabras, el problema va más allá, y este no se resuelve simplemente aumentando el número de mujeres presentes. Otra característica que cabe destacar de esta teoría es que, para los liberales, los problemas de discriminación de la mujer no son estructurales, y que el sistema legal no tiene problemas en este ámbito. Es más, para los liberales, el sistema legal puede por medio de sus herramientas conseguir la justicia que las mujeres necesitan<sup>10</sup>.

A partir de estas bases y en especial de esta última característica de la teoría liberal feminista, nace otra teoría feminista de las relaciones internacionales que también ha dejado grandes aportes a este campo de estudio, el feminismo radical. Aquí se destacan autoras como Catherine MacKinnon, o Kate Millet. A diferencia del feminismo liberal, esta teoría aborda el problema de inequidad desde la concepción de los términos hombre y mujer. Enfatiza ampliamente en las diferencias entre hombres y mujeres, en especial en cuanto a las características relevantes para el campo de las relaciones internacionales. Los autores que abogan por esta teoría, parten del hecho de que el hombre por naturaleza es un ser violento, propenso a la guerra y agresivo. Por otro lado, ven a la mujer como su total opuesto: pacífica, conciliadora y amable. Esta teoría

---

<sup>8</sup> CHARLESWORTH, H. CHINKIN, C. “The Boundaries of International Law”. *Manchester University Press*. 2000. p.39

<sup>9</sup> TICKNER, A. “Gendering World Politics”. *Columbia University Press*. 2001. pp. 112

<sup>10</sup> CHARLESWORTH, H. CHINKIN, C. “The Boundaries of International Law”, *Manchester University Press*, 2000, p.40



enfrenta directamente a ambos sexos, y posiciona a la mujer como moralmente superior al hombre ya que, según estos autores, la mujer tiene por naturaleza características más deseables a la hora de llevar las relaciones internacionales de cualquier país u organización. La aparición de esta corriente de pensamiento dentro del feminismo de las relaciones internacionales tiene un claro carácter revolucionario puesto que plantea de manera general, que tanto el ámbito práctico como el teórico de las relaciones internacionales se deben repensar para tener en cuenta las nobles características de la mujer.

Esta corriente también menciona un concepto ampliamente utilizado hoy en día: el patriarcado. Según algunas feministas radicales como Catherine MacKinnon, la mujer ha estado históricamente en una posición de subordinación ante el hombre debido al patriarcado, el sistema de normas sociales que desde siempre han puesto al hombre en una posición superior ante la mujer<sup>11</sup>. Es por ello que, bajo esta teoría, se sugieren versiones alternas de las relaciones internacionales en las que las mujeres tomen protagonismo y no permanezcan como seres subordinados. En pocas palabras, mientras el feminismo liberal mira el problema de inequidad de género desde la igualdad entre hombres y mujeres, el feminismo radical se centra en la mujer. A pesar de esto, comparten la misma meta: la incorporación del género femenino en la disciplina. Aun así, cabe aclarar que el “porqué” de esta meta es diferente en ambas. Mientras que en el feminismo liberal se busca ponerle fin a una ausencia histórica de la mujer, en el radical el propósito es insertar la visión femenina, y desafiar las estructuras patriarcales que le dieron origen al estudio de las relaciones internacionales. Sobre este punto intervienen autoras como Kate Millet, quien en su libro *Sexual Politics* abarca una discusión profunda sobre el origen y el papel del patriarcado en la sociedad actual, en la que estipula que este tiene tal profundidad, que abarca tres grandes ejes: la sociedad, la familia y el Estado<sup>12</sup>.

Bajo esta teoría también se pueden encontrar algunos vacíos. En primer lugar, y al igual que el feminismo liberal, el feminismo radical en las relaciones internacionales identifica el concepto de “mujer” como algo homogéneo. No tiene en cuenta la gran diversidad que puede englobar aquel término. Otro problema, es el de posicionar a la mujer por encima del hombre y por ello choca bastante con el feminismo liberal ya que no se tiene en cuenta el concepto del derecho a la igualdad. Hoy en día esta teoría se ve cuestionada porque al intentar destruir un sistema de normas sociales regidas por el hombre, a su vez impone otro que superpone a la mujer y descarta al hombre al categorizarlo exclusivamente como un ser violento y no apto para el desarrollo pacífico de las relaciones internacionales.

Luego del surgimiento de las teorías liberales y radicales surge el feminismo posmoderno. A diferencia de los dos anteriores, esta corriente de pensamiento busca cerrar la brecha de género en las relaciones internacionales, pero además se enfoca en ampliar y llevar a consciencia la totalidad de aquello que implica ser mujer. Los autores feministas posmodernos amplían el concepto de “mujer” y empiezan a enfocarse en los demás factores que, como se mencionó anteriormente, lamentablemente también imponen barreras a la hora de que la mujer participe en las distintas esferas de las relaciones internacionales. Aquí no sólo se discute el género, sino también la raza, el estatus socioeconómico, y la sexualidad. Todo esto lleva al concepto de la interseccionalidad, es decir, la necesidad de analizar cómo los contextos que rodean a cada mujer afectan su manera de vivir. Con esta nueva perspectiva, se busca resolver el problema que se ve en las teorías feministas anteriormente descritas, en las que solo se tiene en cuenta a las mujeres blancas,

---

<sup>11</sup> MACKINNON, C., “Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law”, *Cambridge University Press*, 1987, p. 15

<sup>12</sup> MILLET, K. “Sexual Politics”. *University of Illinois Press*. 2000. p.33

occidentales, burguesas, heterosexuales y cristianas<sup>13</sup>. Esta teoría, a diferencia de las dos anteriores, cuestiona la construcción del concepto de mujer, y analiza cómo los diferentes contextos de las mujeres afectan la manera en la que estas participan en el escenario global y en la toma de decisiones.

Conectada a esta teoría también están las teorías feministas poscoloniales, también conocidas también como “tercermundistas”, que surgen de autoras del Sur global, y aquellas de diferentes razas y etnias en el Norte<sup>14</sup>. Estas teorías critican las tradicionales anteriormente descritas, por tratar de imponer una visión occidental de cómo se debería tratar el tema de discriminación de género en las relaciones internacionales. Según estas feministas, las mujeres del tercer mundo no sólo tienen que lidiar con discriminación de género, pero también con opresión basada en su raza y en el imperialismo<sup>15</sup>. Es por ello que, para estas autoras, la solución para el problema de discriminación de género debe tener en cuenta, tal como lo plantean los autores posmodernos, las diferentes características de las mujeres de otros contextos diferentes al occidental. Aquí destacan autoras como Vandana Shiva, quien defiende la perspectiva de las mujeres indias, y además cuestiona fuertemente los modelos de desarrollo de occidente. Shiva, en sus textos, acuña nuevos términos como el “ecofeminismo” para nombrar el movimiento que busca terminar con la idea de que tanto las mujeres como la naturaleza son inferiores, pasivas y que pueden ser objeto de dominación, y busca incluir a la mujer “del tercer mundo” como parte de la solución a los problemas relacionados a la agricultura que afectan gravemente a la humanidad, como el hambre y la pobreza extrema<sup>16</sup>.

### ***3.2 Esfuerzos y avances de la Comunidad Internacional para la fomentación de servicios exteriores feministas***

Tras la aparición de las teorías feministas de las relaciones internacionales anteriormente descritas, sus ideales comenzaron a reflejarse de diversas maneras a través de las diferentes acciones de organizaciones internacionales multilaterales. Este apartado pretende analizar el papel de la Comunidad Internacional para promover el tema de la presencia de la mujer en la política, la diplomacia estatal, y en la toma de decisiones a nivel gubernamental. Este análisis servirá como base adicional para establecer el marco teórico de este trabajo, identificando lo que la Comunidad Internacional denomina como buenas prácticas para lograr la equidad de género dentro de los ministerios de relaciones exteriores.

Como se verá a continuación, ninguna de las organizaciones que serán mencionadas se han pronunciado con precisión sobre el concepto de un “servicio exterior feminista”, pero por medio de sus documentos y recomendaciones, han promovido la inclusión de la mujer en el ejercicio de la diplomacia estatal y la política, de diferentes maneras. Los elementos aquí mencionados se pueden entender, como factores esenciales para la construcción de un servicio exterior feminista.

#### **3.2.1: Estándares Internacionales en la Organización de Naciones Unidas (ONU)**

La ONU, es quizá la organización internacional multilateral más activa en el campo de la inclusión de la mujer en la esfera pública. No solamente cuenta con una gran variedad

---

<sup>13</sup> PIEDRA GUILLÉN, N. “El Feminismo y Postmodernidad: Entre el ser para sí o el ser para los otros”. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*. 2003. p. 47

<sup>14</sup> CHARLESWORTH, H. CHINKIN, C. “The Boundaries of International Law”. *Manchester University Press*. 2000. p.46

<sup>15</sup> JOHNSON-ODIM, C. “Common Themes, Different Contexts”. *Third World women and the politics of feminism*. *Indiana University Press*. 1991. p.314

<sup>16</sup> SHIVA, V. “Empowering Women”. *BBC WORLD TRUST*. 2004.

de cuerpos encargados de promover la presencia de la mujer en las relaciones internacionales, sino también con cientos de documentos que destacan las buenas prácticas e instan a los Estados Miembros a seguirlas para conseguir esta meta. Sus instituciones más destacadas en este tema son la Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres (ONU Mujeres)<sup>17</sup>, el Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer<sup>18</sup> (CEDAW por sus siglas en inglés) y la red Internacional de Campeones del Género (International Gender Champions)<sup>19</sup>. Además, dentro de la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, la ONU busca por medio de los objetivos 5 y 10, lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas<sup>20</sup>, y reducir la desigualdad en y entre los países<sup>21</sup>. Los documentos que establecen los parámetros para la inclusión de la mujer en el ejercicio de la diplomacia estatal serán analizados a continuación.

La Convención de 1979 sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer, es uno de los documentos bajo el marco de la ONU que tiene mayor fuerza legal. De esta Convención se destacan varios artículos que sirven como referencia de buenas prácticas a aplicar a la hora de incorporar un servicio exterior feminista. El artículo más relacionado con este tema es el 8, el cual les pide a los estados miembros tomar medidas apropiadas para garantizar a las mujeres, en igualdad de condiciones, la oportunidad de representar su gobierno en el plano internacional, y de participación en la labor de las organizaciones internacionales<sup>22</sup>. Esto implica una obligación internacional para todos los estados firmantes, tal como lo son España y Colombia. Por otro lado, el artículo 5, pide a los estados partes “modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios [...] que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos”<sup>23</sup>. Esta directriz sería esencial ante la conformación de un servicio exterior feminista, puesto que no sólo se trata de incorporar más mujeres a los cuerpos diplomáticos, sino también asegurarles un buen trato dentro de dichas instituciones. Finalmente, el artículo 11 de esta convención también es relevante, ya que hace referencia a la necesidad de implementar medidas que le permitan a las mujeres en embarazo o con hijos pequeños, balancear su vida personal y su vida profesional<sup>24</sup>. Esto es de especial importancia porque las mujeres en los cuerpos diplomáticos suelen tener

---

<sup>17</sup> Creada en el 2010 para trabajar conjuntamente con los Estados Miembros de la ONU para trabajar en cuatro pilares centrales: “aumentar el liderazgo y la participación de las mujeres, poner fin a la violencia contra las mujeres, implicar a las mujeres en todos los aspectos de los procesos de paz y seguridad, mejorar el empoderamiento económico de las mujeres; y hacer de la igualdad de género un aspecto central en la planificación y la elaboración de presupuestos nacionales para el desarrollo”. Tomado de: <https://www.unwomen.org/es/about-us/about-un-women>. Consultado el 11 de febrero de 2021.

<sup>18</sup> Comité de 23 expertos independientes encargados de monitorear la implementación de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Tomado de: <https://www.ohchr.org/en/hrbodies/cedaw/pages/cedawindex.aspx>. Consultado el 11 de febrero de 2021.

<sup>19</sup> Red internacional que junta a los líderes de la Comunidad Internacional para juntos desafiar las barreras asociadas a la discriminación de género. Sus miembros son directores de organizaciones internacionales, misiones permanentes y organizaciones de la sociedad civil. Tomado de: <https://genderchampions.com/about>. Consultado el 11 de febrero de 2021.

<sup>20</sup> Tomado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/gender-equality/>. Consultado el 11 de febrero de 2021.

<sup>21</sup> Tomado de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/inequality/>. Consultado el 11 de febrero de 2021.

<sup>22</sup> “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. *Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas*. 1979. Art. 8

<sup>23</sup> *Ídem*. Art. 5

<sup>24</sup> *Ídem*. Art. 11

dificultades en este ámbito debido a las altas cargas de trabajo y a la naturaleza cambiante de este trabajo.

Seguida de esta Convención, está uno de los hitos más importantes dentro de la lucha feminista dentro del marco de la ONU: la aprobación de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad del 2000<sup>25</sup>. Es el primer documento legal de este órgano de la ONU que obliga a los Estados Miembros a respetar los derechos de las mujeres en contextos de conflicto armado, y a incluirlas en los procesos y negociaciones de paz. Este documento es de gran importancia para la implementación de un servicio exterior feminista e inclusivo debido a que hace gran hincapié en la inclusión de la mujer en los procesos de negociaciones internacionales relacionados a la resolución de conflictos armados. La Resolución estresa la importancia del papel que desempeñan las mujeres en la prevención y solución de los conflictos armados, dando indicios de la presencia de la teoría feminista radical de las relaciones internacionales. En sus artículos, insta a los Estados a velar por aumentar la representación de la mujer en todos los niveles de adopción de decisiones para la prevención, gestión y solución de conflictos y le pide al Secretario General a nombrar más mujeres representantes especiales para misiones de buenos oficios. En especial, en el artículo 8, le pide a todos los que participen en negociaciones de paz, que adopten una perspectiva de género para incluir de mejor manera las necesidades de las mujeres y niñas. Este último, es un elemento crucial para la consolidación de un servicio exterior feminista.

Tras la adopción de la Resolución 1325, las Naciones Unidas han seguido comprometidas en el tema de equidad de género en el ámbito de paz y seguridad. A partir de esta importante Resolución, ha surgido una estela de resoluciones del propio Consejo de Seguridad, para garantizar mayor inclusión de las mujeres en este ámbito de las que se destacan varias. La primera, es la Resolución 1820 del 2008 sobre la violencia sexual<sup>26</sup>, la cual establece la conexión entre la violencia sexual como táctica de guerra con el mantenimiento de la paz y seguridad internacionales. Esta Resolución refuerza lo mencionado en la Resolución 1325 en que se reconoce que la violencia sexual es sistemática y extensa, y representa un impedimento hacia el mantenimiento de la paz. Luego, en el 2009, se aprueba la Resolución 1889<sup>27</sup>, en la cual se aprueba una serie de indicadores mundiales para aumentar la participación de las mujeres en todos los procesos de toma de decisiones, en especial en contextos de negociaciones de paz. Esta Resolución insta por ejemplo al Secretario General a aumentar el número de mujeres nombradas para interponer buenos oficios en su nombre como las enviadas especiales; a los Estados Miembros a entregar informes al consejo de Seguridad donde figure la situación de las mujeres y niñas en los conflictos armados y en los posconflictos; a los órganos competentes de la ONU a recoger datos sobre las necesidades particulares de las mujeres, en materia de participación en los procesos de adopción de decisiones; y a los Estados Miembros en situación de posconflicto, a que colaboren con la sociedad civil para recoger datos sobre las necesidades de las mujeres y niñas en este escenario. A partir de ese año, el Consejo de Seguridad adopta las Resoluciones 1960 y 2106 del 2010, las cuales proporcionan un sistema de rendición de cuentas para acabar con la violencia sexual en situaciones conflicto, y reitera la necesidad de combatir la impunidad de los crímenes sexuales, respectivamente<sup>28</sup>. Finalmente, en el 2015 se adopta la Resolución 2242, en la que se incentiva a lograr una mayor participación de

<sup>25</sup> “Resolución 1325 (2000)”. *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. 2000.

<sup>26</sup> “Resolución 1820 (2008)”. *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. 2000.

<sup>27</sup> “Resolución 1889 (2009)”. *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. 2000.

<sup>28</sup> “Reglas y normas mundiales: mujeres, paz y seguridad”. *ONU Mujeres*. 2021.

las mujeres en la elaboración de estrategias para contrarrestar el extremismo violento; se plantea el uso de incentivos para que los países que aporten a las cifras de mujeres encargadas del mantenimiento de la paz se vean beneficiados; establece la necesidad de capacitar a las mediadoras y mediadores; y establece además que debe incrementar el número de mujeres líderes expertas en todos los niveles de la toma de decisiones<sup>29</sup>.

Además de los dos documentos anteriormente mencionados, también existen varias resoluciones de la Asamblea General de Naciones Unidas (AGNU) que han tratado el tema de la equidad de género en el ámbito público. En primer lugar, están las Resoluciones 58/142 del 2003 y 66/130 del 2011 sobre la participación política de la mujer, las cuales llaman a los Estados Miembros a cumplir una serie de medidas relevantes y aplicables al ámbito político y diplomático para luchar contra la discriminación de género. En gran medida, estas recomendaciones se pueden interpretar como una guía para los Estados, que contienen elementos clave para la construcción de un servicio exterior feminista. Por su parte, la Resolución 58/142 incluye artículos que hacen un llamado a contrarrestar actitudes negativas respecto a la capacidad de la mujer de participar en procesos políticos entre quienes adoptan decisiones políticas en el plano internacional; a promover el equilibrio de género en todos los cargos públicos e inducir la participación de las mujeres indígenas. Aún más importante, llama a promover el equilibrio entre los géneros, en las delegaciones ante las Naciones Unidas y en otras reuniones y conferencias internacionales<sup>30</sup>, lo cual es esencial para un servicio exterior feminista. También se destaca el artículo 3, el cual insta a los estados y a la ONU a ampliar la participación de la mujer en los procesos de paz y en la solución de conflictos.

Otra resolución relevante de la AGNU es la Resolución 66/130<sup>31</sup>, la cual incluye sugerencias importantes, tales como la del párrafo 2, que obliga a los Estados a eliminar cualquier ley, regulación o práctica que prevenga la participación de la mujer de manera discriminatoria, en cualquier proceso político. El párrafo 3, les pide a los estados a reforzar la participación política de las mujeres para acelerar el proceso de igualdad, permitiéndole a las mujeres participar de procesos políticos y hacer parte de la toma de decisiones. A destacar de esta Resolución está el párrafo seis, que lista una serie de medidas inicialmente pensadas para incluir a la mujer en la política en general, pero que se acoplan perfectamente al ejercicio diplomático como tal. Estas incluyen tomar las medidas apropiadas para eliminar cualquier clase de prejuicio basado en la inferioridad de la mujer sobre el hombre; desarrollar mecanismos para alentar a las mujeres a participar en la esfera pública; implementar medidas para remover cualquier tipo de barrera que le impida la participación femenina en todos los niveles del proceso político; y la ampliación de oportunidades de acceso a la información gubernamental, en especial a las herramientas virtuales del gobierno. Finalmente, dentro de este sexto numeral, resalta el imperativo de promover la inclusión de mujeres que tienden a ser marginadas como lo son las mujeres indígenas, mujeres en situación de discapacidad, mujeres de áreas rurales, y mujeres pertenecientes a las diversas minorías étnicas, culturales y religiosas. Como suele ocurrir en muchas esferas y como se argumenta en el feminismo posmoderno, es importante tener en cuenta la presencia de todos los tipos de mujeres, en especial aquellas que históricamente se han visto más marginadas que otras.

Por último, otro documento de gran importancia que también sienta las bases para un ejercicio de la diplomacia más feminista, es la Declaración y Plataforma de Acción de

<sup>29</sup> “Reglas y normas mundiales: mujeres, paz y seguridad”. *ONU Mujeres*. 2021.

<sup>30</sup> “A/RES/58/142: La participación de la mujer en la política”. *Naciones Unidas*. 2003. Arts. 1D, 1E, 1K, 1J

<sup>31</sup> “A/RES/66/130: La participación de la mujer en la política”. *Naciones Unidas*. 2012.

Beijing, el plan más progresista para promover los derechos de la mujer, que, hasta su fecha de creación en 1995, jamás había existido. Este fue el resultado de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer que tuvo lugar en Beijing, China, la cual contó con la participación de 189 Estados, 17.000 participantes y 30.000 activistas. El plan adoptado, formuló compromisos en 12 esferas de especial preocupación, entre ellas “la mujer en el ejercicio del poder y la adopción de decisiones”<sup>32</sup>. En esta sección en especial se recomiendan un gran número de medidas a adoptar para lograr una plena inclusión de la mujer en dicha esfera, tales como: establecer equilibrio de hombres y mujeres en los órganos gubernamentales, garantizar un mayor número de mujeres dirigentes en altos cargos, tener un equilibrio entre hombres y mujeres en la composición de las delegaciones ante Naciones Unidas y otros foros internacionales, velar que las mujeres tengan igual acceso a los órganos y cuerpos del estado, y aplicar criterios transparentes y justos para que las mujeres tengan igualdad de oportunidades al acceder a cargos de alta responsabilidad en la toma de decisiones gubernamentales<sup>33</sup>.

### **3.2.2: Estándares Internacionales en la Organización de Estados Americanos (OEA)**

Además de la ONU, organizaciones como la OEA también se han pronunciado frente al tema de equidad de género en el ámbito de la diplomacia y la participación política de la mujer. Como se ha mencionado anteriormente, estas organizaciones no han hecho referencia explícita al término “servicio exterior feminista”, pero su trabajo se ha centrado en garantizar que la mujer sea tratada con igualdad en el ámbito de las relaciones internacionales, en el ejercicio diplomático, y que los temas de género entren a las agendas internacionales y de política exterior de cada país.

Dentro del funcionamiento de la OEA, existe la Comisión Interamericana de Mujeres (CIM), el primer órgano intergubernamental creado para asegurar el reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres. Está constituida por 34 delegadas que representan a cada uno de los Estados Miembros de la OEA. Entre sus funciones, la CIM debe promover la participación y el liderazgo de las mujeres en la planificación e implementación de políticas y programas públicos, y apoyar a los Estados Miembros para promover la plena e igualitaria participación y liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos de la vida<sup>34</sup>. Como la CIM trabaja por los derechos políticos de las mujeres, se centra en tres principios que actúan como ejes de su trabajo: la paridad como principio democrático, el liderazgo de las mujeres en todos los ámbitos, y la violencia contra las mujeres en la vida política.

Bajo el primer principio, la CIM trabaja para asegurarse que en todos los estados miembros se implementen tres medidas: la participación igualitaria de mujeres y hombres en los cargos de toma de decisión en el sector público y privado, desde el plano internacional al plano local; el ejercicio del poder en condiciones de igualdad (libres de discriminación basada en género y sexo); y la incorporación de la agenda de derechos de las mujeres e igualdad de género<sup>35</sup>. Por medio de este pilar, la CIM ha publicado diversos estudios que contienen, por ejemplo, investigación sobre las buenas prácticas

---

<sup>32</sup> “La Plataforma de Acción de Beijing cumple 20 años”. *ONU Mujeres*. 2015.

<sup>33</sup> “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”. *ONU Mujeres*. 1995. pp. 140-145.

<sup>34</sup> Tomado de <http://www.oas.org/es/cim/nosotros.asp>. Consultado el 13 de febrero de 2021.

<sup>35</sup> “La paridad como principio democrático”. *Organización de Estados Americanos*. 2021.

para leyes de cuotas electorales por género, y también análisis de la situación de la paridad en la esfera política en cada país.

Bajo el segundo principio sobre el liderazgo de la mujer en la vida política, la CIM creó en el 2018, durante la octava Cumbre de Las Américas, el Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres<sup>36</sup>. Este Task Force se encarga de posicionar a América Latina como líder regional en cuanto al cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5. Como resultado, el Task Force trabaja por medio de encuentros con diversos grupos de mujeres latinoamericanas en la política, para desarrollar agendas de implementación en sus respectivos países. También analiza y monitorea la situación actual, para dar mayor luz y poder actuar con eficacia ante el problema. Por último, busca brindarles a las mujeres en la política herramientas para fortalecer sus habilidades de liderazgo para incrementar su empoderamiento<sup>37</sup>.

Finalmente, bajo el tercer principio de proteger a las mujeres contra la violencia en la vida política, la CIM en el año 2015 abrió esta línea de trabajo para avanzar en la prevención, atención y sanción<sup>38</sup>. Aquí se destaca la “Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las Mujeres en la Vida Política”, la cual se basa en la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (mejor conocida como la Convención de Belém do Pará), el primer tratado internacional del mundo en tratar este tema<sup>39</sup>. Esta ley modelo define la violencia contra la mujer en la vida política, da una lista de las manifestaciones de esta violencia que pueden ocurrir, y ejemplifica cómo un estado debe proveer mecanismos de denuncia, investigación y sanción para estos casos. También habla de la tipificación del delito, de las medidas de aseguramiento que deben existir, además de las medidas de reparación.

### **3.2.3: Estándares Internacionales en la Unión Europea (UE)**

La Unión Europea, como institución relevante para el caso de análisis de España que se hará en los capítulos siguientes de este trabajo, también ha realizado una serie de acciones para incentivar la equidad de género. Su acción más importante en este ámbito ha sido el lanzamiento de la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género. Esta estrategia articula el trabajo de la Comisión Europea en materia de igualdad entre hombres y mujeres y establece los objetivos estratégicos y las acciones clave para el período 2020-2025<sup>40</sup>. Estos objetivos cubren varios temas: la violencia sexual, los estereotipos, las brechas de género en la economía, la igualdad en los puestos de mando en todos los ámbitos de la sociedad, la integración de la perspectiva de género en las políticas de la UE, y la respectiva financiación de estas estrategias. Dentro de estos objetivos se destacan varias buenas prácticas que se pueden aplicar en concreto a la creación de un servicio exterior feminista, como, por ejemplo: lograr un liderazgo inclusivo y diverso en las instituciones y organismos de la UE, la eliminación de las

<sup>36</sup> “Liderazgo de las mujeres”. *Organización de Estados Americanos*. 2021.

<sup>37</sup> “Taskforce Latinoamericano sobre Liderazgo: ¿Porqué el liderazgo de las mujeres?”. *Organización de Estados Americanos*. 2021.

<sup>38</sup> “Violencia contra las mujeres en la vida política”. *Organización de Estados Americanos*. 2021.

<sup>39</sup> “Ley modelo interamericana para prevenir violencia contra la mujer en la vida política”. *Organización de Estados Americanos*. 2017.

<sup>40</sup> “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”. *Unión Europea*. 2020. p 2



brechas salariales, la conciliación de la vida personal y laboral, la eliminación de todas las formas de violencia que impiden que la mujer participe en la vida pública<sup>41</sup>.

Sobre el tema de la participación de la mujer en la política y específicamente, en la diplomacia, la acción exterior y la seguridad internacional, la UE ha desarrollado varios mecanismos para lograr mayor inclusión y paridad. Dentro de este marco, su acción más notoria ha sido el Plan de Acción en Materia de Género (*Gender Action Plan*) el cual busca acelerar el progreso hacia el empoderamiento de mujeres y niñas, conforme a la Declaración de Beijing y la Agenda 2030 de la ONU. Este se hizo en seguimiento a la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género.

En el 2008, el Consejo de la Unión Europea adoptó el Enfoque Comprensivo de la Unión Europea para la implementación de las resoluciones 1325 y 1820 del Consejo de Seguridad de la ONU. En este documento, se recalca la importancia de ambas resoluciones y se detalla el plan de acción de esta organización, para asegurar su cumplimiento en todos sus estados miembros. La estrategia allí detallada se divide en tres ramas: la inclusión del tema de mujeres, paz y seguridad en sus diálogos políticos; la implementación de un enfoque de género en sus políticas y sus actividades, en especial en el contexto de manejo de crisis y su cooperación al desarrollo; y, en tercer lugar, el acompañamiento a estrategias específicas encargadas de proteger, apoyar y empoderar mujeres<sup>42</sup>. Además de estas tres ramas, llama la atención en especial a observar cómo los hombres pueden involucrarse en todo este proceso de equidad de género y cómo pueden aportar para lograr un cambio positivo. Dentro de esta iniciativa en concreto, se propone organizar, por ejemplo, entrenamientos sobre el tema de mujeres, paz y seguridad para todas las delegaciones<sup>43</sup>. Por otro lado, también se propusieron sistemas para el intercambio de información en el tema, por lo que en ese año se creó la Task Force de Mujeres, Paz y Seguridad en Bruselas, compuesto por Estados Miembros y miembros de la sociedad civil. Por último, se propuso tener un intercambio abierto entre Estados Miembros de la UE sobre la implementación nacional de la Resolución 1325, para identificar buenas prácticas y descubrir intereses conjuntos que luego puedan ayudar a los estados a implementar esta Resolución de una manera más efectiva<sup>44</sup>.

Luego, la UE en el 2010, adoptó una serie de indicadores para monitorear este enfoque comprensivo en las áreas de prevención, participación, protección, ayuda y recuperación. Estos indicadores incluyen de manera destacable: el número y porcentaje de mujeres como mediadoras y negociadoras; el número de reuniones de delegaciones y Estados Miembros de la UE, con grupos de mujeres u otras organizaciones no gubernamentales que traten el tema de mujeres, paz y seguridad; la proporción de hombres y mujeres que son jefes de delegación de la Comisión Europea y que participan en misiones de mantenimiento de la paz de la ONU; la proporción entre hombres y mujeres específicamente entrenados en equidad de género que hacen parte del cuerpo diplomático de los estados miembros y de la UE en general; y el número de casos de

---

<sup>41</sup>“Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”. *Unión Europea*. 2020. pp 5, 10, 11, 13, 15.

<sup>42</sup> “Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security”. *Unión Europea*. 2008.p 11

<sup>43</sup>*Ídem* .p 14

<sup>44</sup> *Ídem*.p 15



abuso sexual entre los miembros del departamento de Política Común de Defensa y Seguridad (*Common Defence and Security Policy*, CDSP por sus siglas en inglés)<sup>45</sup>.

En el 2018 el Consejo de la UE adoptó una serie de conclusiones relacionadas al tema de Mujeres, Paz y Seguridad, en seguimiento a la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, el cual incluye además el nuevo Enfoque Estratégico de UE, actualizando así el del 2008, y hace referencia al Plan de Acción de la UE sobre Mujeres, la Paz y la Seguridad 2019-2024. En este extenso documento, el Consejo hace gran énfasis en promover una integración sistemática de la perspectiva de género en todas las áreas relacionadas al ámbito de paz y seguridad. Relacionadas al ámbito de la diplomacia estatal y el servicio exterior, la UE se comprometió a promover estrategias de incorporación de la perspectiva de género (*gender mainstreaming*, en inglés) en todos sus planes de acción exterior, a integrar la perspectiva de género en todas las áreas relacionadas a la prevención de conflictos y mantenimiento de la paz como la mediación, la diplomacia preventiva, y la construcción y el mantenimiento de la paz<sup>46</sup>.

### **3.3 Parámetros para un servicio exterior feminista**

Habiendo analizado las teorías feministas de las relaciones internacionales, así como los esfuerzos de la Comunidad Internacional para avanzar en el tema de paridad de género en el sector público, se puede trazar una lista de parámetros que definen los elementos claves de un servicio exterior feminista, de un ejercicio diplomático paritario e inclusivo.

Partiendo de la teoría liberal feminista de las relaciones internacionales, se puede concluir que un elemento vital para un servicio exterior feminista es la representación paritaria. Esto significa incluir a la mujer de igual manera que a los hombres en todas las esferas de trabajo de cualquier Ministerio de Relaciones Exteriores, en especial aquellas con presencia predominante de hombres como lo son las misiones diplomáticas en el exterior.

De la teoría feminista radical de las relaciones internacionales, también se puede extraer un elemento muy importante para la consolidación de un servicio exterior feminista: la necesidad de proteger a las mujeres de la discriminación interna que sufren dentro de los Ministerios de Relaciones Exteriores. Según esta teoría feminista, gran parte del problema de la inequidad de género es gracias a la presencia del patriarcado en todas las esferas de la vida, incluyendo el sector público. El patriarcado, según esta teoría, es la razón por la cual muchas mujeres sufren de discriminación, al ser vistas como seres inferiores al hombre. Aunque este modo de pensar ha sido tildado por muchos como demasiado extremo, de igual manera cuenta con la capacidad de aportar ideas importantes para el concepto de servicio feminista. El patriarcado es una realidad presente en el ámbito de las relaciones internacionales, y por ello es necesario garantizar métodos para que las mujeres no sufran de la discriminación que surge a partir de este sistema impuesto de normas sociales.

De los feminismos posmoderno y poscolonial en las relaciones internacionales, se puede extraer uno de los elementos que mejor pueden caracterizar un servicio exterior feminista, y que ayudan a llenar los vacíos que dejan las teorías liberales y radicales del feminismo. Este elemento es la diversificación del concepto de “mujer”, ampliando su definición y teniendo en cuenta factores como la raza, la etnia, el estatus socioeconómico y el género. Para conformar un servicio exterior inclusivo para con todas las mujeres, es necesario incluir a todos los tipos de mujeres,

---

<sup>45</sup> Indicators for the Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security. 2010. pp.12-16

<sup>46</sup> “Women, Peace and Security - Council Conclusions”. *Consejo de la Unión Europea*. 2018. p. 29

y por ello es necesario implementar medidas que aseguren igualdad entre todas las razas y etnias, políticas de inclusión de mujeres de todos los estatus socioeconómicos, en especial aquellos menos favorecidos, y, por último, medidas que aboguen por la inclusión de las mujeres miembros de la comunidad LGTBIQ+.

Además de las teorías feministas de las relaciones internacionales, los esfuerzos de la Comunidad Internacional también aportan importantes elementos para la constitución del concepto de servicio exterior feminista. Por una parte, la Convención de 1979 Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación de la Mujer deja claro que deben existir políticas que le permitan a la mujer disfrutar de un balance apropiado entre su vida personal y profesional, considerando la condición que tiene para ser madre. Esto, combinado con los roles de género que la sociedad impone, hace difícil que las mujeres que deciden tener hijos, tengan problemas a la hora de conciliar sus responsabilidades maternas con sus responsabilidades profesionales, puesto que suelen cargar todo el peso de la crianza de los hijos. La incorporación de leyes que le permitan a la mujer (y al hombre, de igual manera) la posibilidad de criar sus hijos sin que su vida profesional se vea afectada, es un imperativo que esta convención insta a sus Estados Miembros.

La Declaración de Acción de Beijing de 1995 también aporta un elemento central para una tener un servicio exterior feminista, el cual está conectado con el aporte de las teorías feministas liberales de las relaciones internacionales. Esta declaración sugiere el incremento de mujeres dirigentes en altos cargos. Esta medida específica relacionada a la representación es importante puesto que reafirma la necesidad no sólo de garantizar igual número de mujeres en los ministerios de relaciones exteriores, sino que estas mujeres tengan la posibilidad de ejercer cargos de alta responsabilidad, que normalmente les son atribuidos a los hombres.

También conectadas a la teoría liberal feminista de las relaciones internacionales están las Resoluciones 58/142 del 2003 y la 66/130 del 2011, que tratan la participación política de la mujer. Estas tratan muchos de los elementos anteriormente mencionados, pero aportan medidas claves en un servicio exterior feminista: la elevación del número de mujeres en las misiones diplomáticas en el exterior y ante las Naciones Unidas, y la presencia de criterios justos y transparentes para garantizar un acceso igual a los cargos de alta responsabilidad. Estas dos medidas van de la mano, pues garantizan que haya transparencia a la hora de elegir los miembros de las misiones diplomáticas más importantes. Para tener un servicio exterior feminista funcional, tanto las mujeres como los hombres deben contar con procesos transparentes, con criterios pre establecidos y claros, para que el acceso a estos puestos cruciales para la implementación de la política exterior de cualquier país, sea en función del mérito y no deje espacio hacia la discriminación bajo ninguna circunstancia.

Dentro de la importantísima Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU, y toda la estela de resoluciones y demás documentos y compromisos que esta ha generado, queda claro que un constituyente central de un servicio exterior feminista e incluso es la presencia de mujeres en procesos de prevención y solución de conflictos armados. Para ello, todas las resoluciones de la Agenda de Mujeres Paz y Seguridad piden a los Estados Miembros de la ONU que garanticen esta presencia en cualquier proceso de esta índole, o cualquier otro tipo de negociaciones de paz. Esto concierne a los Ministerios de Relaciones Exteriores en especial cuando los conflictos que buscan resolver son entre países, o cuando se involucran actores externos para mediar conflictos internos. En cualquiera de los casos, los Ministerios de Relaciones Exteriores que busquen tener un servicio exterior feminista, deben siempre contar con la presencia de las mujeres en los procesos de negociación.

De las buenas prácticas resaltadas dentro del trabajo de la CIM, en el marco de la OEA, un servicio exterior feminista debe incluir mecanismos para entrenar e incentivar mujeres a la participación de la vida política. No sólo se trata de aumentar el número de mujeres y abrirles las puertas, sino también garantizar que estas se sientan empoderadas para participar en el cuerpo diplomático. Además de esto, el ejercicio paritario de la diplomacia debe tener una agenda de derechos de las mujeres e igualdad de género. El trabajo del Ministerio de Relaciones Exteriores debe estar orientado hacia los derechos de la mujer no sólo en el ámbito interno, sino también en el externo. Los funcionarios deben abogar tanto en el espacio doméstico como en el internacional, la protección y promoción de los derechos de las mujeres. También, como recomendación del Task Force Interamericano sobre Liderazgo de las Mujeres, un servicio exterior feminista debe contar con mecanismos de investigación y monitoreo sobre la situación de las mujeres dentro de la acción exterior. Es muy importante conocer cómo se desarrolla la problemática para poder adaptar la acción y resolver los problemas de una manera más eficaz. Por último, la Ley Modelo Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra las mujeres en la Vida Política, deja un valioso aporte para la consolidación del concepto central de este trabajo, al sugerir que se implemente mecanismos de denuncia, investigación y sanción para casos de violencia en la vida política. Esto va de la mano con el aporte de la teoría radical feminista de las relaciones internacionales, sobre tener medidas para prevenir la discriminación de género. La violencia contra la mujer en la vida política se manifiesta de muchas formas, y afecta directamente el trabajo que las mujeres desempeñan en sus cargos. Por ello se deben tener en cuenta mecanismos que protejan contra, pero además sancionen este tipo de comportamientos.

Habiendo dicho todo lo anterior, y extrayendo de cada una de las teorías feministas de las relaciones internacionales y además de los esfuerzos de la Comunidad Internacional en materia de género, este trabajo ha establecido y organizado los elementos constitutivos de un servicio exterior feminista. Estos serán utilizados para analizar los servicios exteriores de España y Colombia, y son los siguientes:

1. La presencia de políticas y medidas para garantizar la representación paritaria entre hombres y mujeres en el Servicio Exterior
2. Medidas para incrementar el número de mujeres dirigentes en altos cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con criterios justos y transparentes para su elección;
3. Mecanismos para propiciar y estimular la participación de las mujeres en las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores;
4. Presencia de medidas para eliminar la discriminación a las mujeres derivada de prejuicios basados en la idea de la inferioridad o superioridad de alguno de los sexos, y la existencia de mecanismos de denuncia, investigación y sanción para casos de violencia de género en la vida política;
5. Presencia de políticas que aboguen por la presencia de mujeres pertenecientes a las distintas razas, etnias, géneros y creencias religiosas, en el Servicio Exterior;
6. Medidas para la conciliación de la vida personal y profesional en el ejercicio de la diplomacia;
7. Presencia de una agenda con enfoque de género dentro del plan de acción exterior;
8. Presencia de medidas para cumplir con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y la Agenda sobre Mujeres Paz y Seguridad;
9. Presencia de mecanismos de monitoreo de la situación de las mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores.

#### 4. ESPAÑA Y SU SERVICIO EXTERIOR

En los últimos años, España ha sido un país pionero en implementar políticas de igualdad de género en todos los ámbitos de su gobierno. Dentro del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación (MAEC), la llegada de la ministra Arantza González en el 2020 ha marcado un hito importante en la promoción y protección de los derechos de las mujeres. Al llegar a este puesto, la ministra declaró que España implementaría una política exterior feminista que no sólo se enfocaría en los derechos de las mujeres dentro de su acción exterior, sino que también buscaría coherencia dando ejemplo y promoviendo la igualdad de género también dentro de su ministerio. Como se verá a continuación, el servicio exterior español es ejemplar en temas de género no sólo por la forma en la que su legislación lo estipula, sino también por cómo se ha llevado en la práctica, en especial desde la declaración de la implementación de una política exterior feminista.

Para analizar la presencia de los componentes de un servicio exterior feminista, es necesario analizar la legislación vigente que rige el servicio exterior español. Estos son el Real Decreto Legislativo 5/2015 sobre el cual se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley 2/2014 de Acción y del Servicio Exterior del Estado, y el Reglamento de la Carrera Diplomática. Es importante aclarar que este último documento tiene actualmente una situación legal complicada. Hasta el 2017, la carrera diplomática estaba regida por el Real Decreto 638/2014, un documento comprensivo con todos los aspectos relativos a la carrera. En ese año, este decreto fue llevado a revisión por el Tribunal Supremo debido a una queja del Sindicato Independiente del Servicio Exterior de Estado que alegaba que el reglamento no era justo ni transparente para con los miembros del sindicato y demás trabajadores del Servicio Exterior. El Tribunal al final decidió darle la razón al sindicato, por lo cual se derogó el Real Decreto 638/2014. Como consecuencia, los documentos que en el momento regulan la carrera diplomática en España son el Decreto del 15 de Julio de 1955 sobre las Reglas del Servicio Diplomático, el Real Decreto 571/1982 por el cual se regula la entrada al Servicio Exterior, y el Real Decreto 674/1993 sobre los puestos en el extranjero y los requisitos de promoción en el escalafón diplomático. Esto significa que la legislación vigente para la regulación de la carrera diplomática data de hace más de 25 años, por lo que en la actualidad el MAEC está tratando de aprobar un nuevo reglamento, tomando como base el Real Decreto aprobado en el 2014, y añadiendo nuevas cláusulas para modernizar el servicio. Este nuevo reglamento ya ha sido presentado ante el Congreso de los Diputados por la ministra González Laya y además “se han tenido igualmente en cuenta los mandatos de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, a la hora de incluir criterios que fomentan la igualdad de trato y considerar la misma como principio informador de este Reglamento”<sup>47</sup>. Por esta razón, esta nueva versión será el documento que este trabajo utilizará para analizar el funcionamiento de la carrera diplomática en cuanto a temas de género.

Una característica importante a destacar de este nuevo reglamento propuesto por el MAEC, y tal como se establece en el mismo, es que el impacto de género de este reglamento es positivo, ya que se han seguido las directrices estipuladas en el artículo 19 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad entre mujeres y hombres, y en el artículo 26.3.f) de la Ley 50/1997, de 27 de noviembre. El Proyecto de Reglamento, en su sección de análisis de impacto en temas de género, estipula que “No existen desigualdades de partida en relación con la igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres en los procedimientos de ascenso, provisión de puestos y designación de Jefaturas de Misión. Se introducen no obstante garantías suplementarias mediante las preceptivas menciones a la necesaria presencia equilibrada en

---

<sup>47</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. p 1

cargos ejecutivos, así como en la necesidad de velar por la misma en la composición de los órganos de selección para acceder a la Carrera. Se introducen igualmente medidas relativas a la conciliación que podrán redundar en una mejor igualdad efectiva a la hora de eliminar eventuales sesgos y animar a la elección de algunos puestos por parte de las mujeres diplomáticas. El Reglamento cumple con lo establecido por la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y se ha procurado la utilización de un lenguaje no sexista.”<sup>48</sup> En las secciones a continuación en este capítulo, se examinarán más a fondo cada una de estas nuevas incorporaciones, y cómo generan un impacto positivo para la formación de un servicio exterior feminista ejemplar.

Además de estos instrumentos que regulan específicamente el servicio exterior español, cabe destacar que en España existe una gran cantidad de leyes en materia de género, y que hacen a España un país ejemplar en este tema.<sup>49</sup> Este trabajo hará especial énfasis en la Ley Orgánica 3 del 2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ya que es la ley que pretende “la prevención de conductas discriminatorias y la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social”<sup>50</sup>.

A continuación, se hará un análisis de la legislación anteriormente mencionada, y de lo que ocurre en la práctica y las medidas que se han implementado en los últimos años en el servicio exterior español en cuanto a materia de género. Para hacer este análisis se utilizarán los 9 elementos que han sido identificados en el capítulo anterior como marco teórico y como elementos constitutivos de un servicio exterior feminista.

#### ***4.1 Presencia de políticas y medidas para garantizar la representación paritaria entre hombres y mujeres en el Servicio Exterior***

Antes de analizar las medidas concretas que el MAEC ha tomado para garantizar una representación paritaria entre hombres y mujeres en su Servicio Exterior, es necesario ver a través de los datos existentes, cómo está la situación actual. Las mujeres representan actualmente un 27% de la plantilla de la carrera diplomática y consular española, es decir 248 diplomáticas mujeres frente a 663 diplomáticos hombres<sup>51</sup>. A pesar de que desde 1970, se ha producido un aumento importante de la presencia de la mujer en la carrera diplomática, la media de crecimiento entre los años 2010 y 2020 no llega ni al 2%. A pesar de que estos datos no sean muy esperanzadores, y como se explicará a continuación, las leyes que regulan el Servicio Exterior no imponen actualmente ninguna barrera explícita que impida la representación paritaria, por lo que técnicamente en la práctica permitirían la igualdad de representación.

Como se puede ver en el Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática, existen varios artículos que han sido recientemente incorporados justamente para garantizar una representación paritaria. En primer lugar, el artículo 3, que habla sobre el ingreso a la carrera diplomática por medio de oposiciones, también señala explícitamente que el órgano calificador de las personas candidatas en el proceso selectivo tendrá una presencia equilibrada de mujeres y hombres<sup>52</sup>. El artículo 6, que describe la composición de la Junta de la Carrera Diplomática, el órgano colegiado encargado de los ascensos y provisión de puestos de trabajo, hace uso del

---

<sup>48</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. pp 27-28.

<sup>49</sup> Igualdad en la política exterior y de cooperación para el desarrollo. *exteriores.gob.es*. 2020. p 2

<sup>50</sup> Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. Exposición de Motivos II

<sup>51</sup> “Las mujeres sólo representan una cuarta parte del cuerpo diplomático y encabezan una de cada cinco embajadas”. *feminismo.maldita.es*. 2020. Acceso 09/03/2021.

<sup>52</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. Art 3

lenguaje inclusivo y describe a las personas que pueden ser parte de este órgano con un lenguaje que abre la puerta para la representación paritaria<sup>53</sup>. Los artículos que describen los requisitos para los ascensos dentro de las categorías del escalafón diplomático, y para la provisión de los puestos en el extranjero, también hacen uso de este lenguaje inclusivo y se aseguran de que los requisitos sean únicamente basados en el mérito<sup>54</sup>.

Es interesante destacar que las demás leyes aplicables al servicio exterior español como la Ley de Acción Exterior, y el Estatuto Básico del Empleado Público, no hacen referencia explícita a medidas para garantizar la representación paritaria. Esto en principio se puede explicar porque el ente legislador ha escogido priorizar la transparencia y la elección por méritos a este prestigioso cuerpo diplomático. De la manera como están escritas las disposiciones, se entiende que cualquier persona que quiera ingresar al Servicio Exterior y que cumpla con los méritos estipulados, puede hacerlo, sin importar su sexo y género. De esta misma manera, la legislación permite que haya una mayoría ya sea de mujeres y hombres, siempre y cuando estos cumplan con los requisitos y tengan el mérito que se necesita. En otras palabras, si la situación fuera que, la mayoría de los trabajadores del Servicio Exterior fueran en su mayoría mujeres, la legislación vigente lo permitiría al igual que lo hace hoy en día con los hombres.

A pesar de que esta sea la imagen que el ente legislador quiere dar en las leyes reguladoras del servicio exterior español, lamentablemente la evidencia numérica a través de los años ha demostrado que no es una cuestión de que no haya suficientes mujeres que tengan el mérito para ser parte del cuerpo diplomático, sino que en realidad es un problema más profundo de discriminación. Es por ello que el MAEC como tal también ha decidido tomar cartas en el asunto para combatir esta problemática. La llegada de la ministra González Laya y su declaración de una política exterior feminista en el 2020 ha sido un gran paso para lograr el objetivo de una representación paritaria. Según la Guía de Política Exterior Feminista recientemente publicada en marzo del 2021, el MAEC ha asumido el compromiso de trabajar arduamente para incrementar el número de mujeres en el Servicio Exterior, pero además garantizar que no sólo sea un incremento numérico, sino también un cambio profundo en el sistema como tal para garantizar que las mujeres tengan igualdad de oportunidades. Como medidas para hacer esto realidad, el MAEC ha determinado atraer a más mujeres como candidatas a las oposiciones, a nombrar más mujeres en cargos de alta responsabilidad, a asegurarse que las mujeres jefas de misión puedan acceder a las representaciones más importantes para España, y también ha expresado su voluntad hacia recoger mejores datos para seguir evaluando la situación de las mujeres en la diplomacia española. También buscará seguir trabajando para generar medidas de conciliación de la vida personal y profesional que atraigan a más mujeres, y por último, se enfocará también en dar formación en temas de igualdad de género entre sus trabajadores. Todas estas medidas anteriormente descritas<sup>55</sup>, serán evaluadas con mayor profundidad en las secciones siguientes correspondientes, pero son un claro ejemplo de cómo el MAEC busca atraer más mujeres para el Servicio Exterior, permitirles un estilo de vida personal y profesional estable, y darles oportunidades y apoyo en todo momento.

Además de este esfuerzo llevado a cabo por el MAEC, las propias diplomáticas dentro del servicio exterior español han decidido actuar por cuenta propia y crear la Asociación de Mujeres Diplomáticas de España, que cuenta con más de 120 diplomáticas, para abogar no sólo por incluir a más mujeres en este cuerpo, sino también para generar un cambio profundo y

---

<sup>53</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. Art 6

<sup>54</sup> *Ídem*. Arts. 12-31

<sup>55</sup> Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España. *exteriores.gob.es*. 2021. p 20

trascendental que permita la inclusión de más mujeres<sup>56</sup>. La Asociación realiza diferentes actividades durante el año, tales como visitas a universidades para animar a las jóvenes a presentarse a las oposiciones. También tienen una red mentoría para que las diplomáticas más veteranas transfieran su experiencia a las más jóvenes no sólo en el ámbito profesional sino también en el personal. Esta Asociación y sus actividades han logrado la visibilización de los derechos de las mujeres en el servicio exterior español, por lo cual su trabajo ha sido reconocido como ejemplar.

#### ***4.2 Medidas para incrementar el número de mujeres dirigentes en altos cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con criterios justos y transparentes para su elección***

Según datos proporcionados por el MAEC, de los 124 puestos que existen para jefaturas de misiones en el exterior, tan solo 25 son ocupados por mujeres. Esto representa apenas un 21% de mujeres en estos altos cargos, frente al abrumador 80% que tienen los hombres. A todo esto, se le suma el hecho de que las misiones en el exterior que tienen gran importancia para España, ya sea por razones políticas, comerciales y de cualquier otra índole, suelen estar dirigidas por hombres. Embajadas como las de la Unión Europea, la OTAN, Reino Unido, Francia, Estados Unidos o Rabat nunca han sido dirigidas por una mujer. Los datos apuntan de manera aún más preocupante, que de todas las embajadas localizadas en países miembros del G-20, solo la australiana está dirigida por una mujer.<sup>57</sup> A pesar de esto, cabe destacar que desde la llegada de la ministra González Laya, el número de mujeres Jefas de Misión ha aumentado de un 14.7% en enero de 2020 al actual 21%<sup>58</sup>.

A pesar de que los datos no muestran un panorama tan positivo, España sí cuenta con las medidas legales presentes para garantizar esta importantísima representación en los cargos más altos dentro del servicio exterior español. La Ley 3/2007 es el punto de partida para todas las medidas vigentes, ya que su artículo 52 obliga al Gobierno a atender “al principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en el nombramiento de las personas titulares de los órganos directivos de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella, considerados en su conjunto, cuya designación le corresponda”<sup>59</sup>. Este mismo equilibrio entre hombres y mujeres debe estar presente en cualquier nombramiento realizado por los Poderes Públicos para cargos de responsabilidad que les correspondan<sup>60</sup>.

A la luz de estos artículos anteriores, el Reglamento de la Carrera Diplomática que será adoptado en los próximos meses, tiene en su sección sobre las jefaturas de misión un requisito especial para asegurar la representación justa: “A estos efectos, se atenderá, en la medida de lo posible, y a la luz de la evolución de la composición de la Carrera Diplomática, al principio de presencia equilibrada entre hombres y mujeres, en los términos previstos en el artículo 52 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”<sup>61</sup>.

Teniendo este mandato legal en cuenta, la política exterior feminista declarada por la ministra González Laya en el 2020 ha dejado claras sus acciones en cuanto al tema para garantizar que estas medidas se vean en la práctica. En su Guía de Política Exterior Feminista, el MAEC se

<sup>56</sup> DORADO, M. “Las diplomáticas españolas se unen para conseguir la paridad en este cuerpo del Estado”. *Diario ABC.es*. 2019. Acceso el 17/03/2021.

<sup>57</sup> “Las mujeres sólo representan una cuarta parte del cuerpo diplomático y encabezan una de cada cinco embajadas”. *feminismo.maldita.es*. 2020.

<sup>58</sup> Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España. *exteriores.gob.es*. 2021. p20

<sup>59</sup> Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. Art 52

<sup>60</sup> *Ídem*. Art. 16

<sup>61</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. Art 34

compromete no sólo a seguir incrementando el número de mujeres en puestos de responsabilidad tanto en los servicios centrales del Ministerio como en las Embajadas, sino además a asegurarse que estas mujeres dirijan las misiones en las áreas geográficas de mayor interés para España.

#### ***4.3 Mecanismos para propiciar y estimular la participación de las mujeres en las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores***

En virtud de lo previsto en la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, el MAEC se ve obligado en primer lugar, a aplicar el principio de igualdad entre mujeres y hombres en los diversos ámbitos de la función pública en todas sus pruebas de acceso. Por otro lado, también se ve obligado a impartir cursos de formación sobre la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres y sobre prevención de la violencia de género, dirigidos a todo su personal. Este mandato no sólo formaliza la educación en el tema de equidad de género, sino que también puede ser un incentivo para las mujeres que lo reciban para saber que cuentan con la protección del estado y de la ley para llevar a cabo su trabajo.

En la práctica, para incentivar la participación de las mujeres en las actividades del Servicio Exterior, el MAEC cuenta con varias herramientas. En primer lugar, para incentivar a más mujeres a presentar sus candidaturas a las oposiciones para la carrera diplomática y consular, el MAEC lleva a cabo presentaciones en varias universidades en el país para presentarle a las estudiantes mujeres, la carrera diplomática como opción profesional<sup>62</sup>. Este es un paso importante pues la información sobre el proceso y sobre este tipo de profesión a veces no son fácilmente asequibles para todas las mujeres, por lo que las presentaciones son una gran herramienta de ayuda. También, como herramienta para formar en igualdad a aquellos que ya son miembros del Servicio Exterior, el MAEC integra cursos de igualdad en la programación de la Escuela Diplomática, así “promoviendo la formación en igualdad en todas las etapas de carrera profesional del personal diplomático desde las últimas promociones hasta el personal directivo”<sup>63</sup>.

Otras actividades de formación e incentivación que lleva a cabo el MAEC se hacen en torno al mes de marzo de cada año con motivo de la celebración del Día Internacional de la Mujer. Para el año 2021, este calendario contaba con actividades organizadas por la Escuela Diplomática, el Servicio Europeo de Acción Exterior, el Instituto Cervantes, y las distintas casas culturales como la Casa de América, la Casa Árabe, la Casa África, Casa Mediterráneo, Casa Asia y el Centro Sefarad-Israel<sup>64</sup>. Una de sus actividades más destacables es la Conferencia Mujeres y Diplomacia que organiza la Escuela Diplomática desde hace cuatro años, la cual es abierta al público, y donde participan las diferentes embajadoras y cónsules en España y se discute la situación de la mujer en la diplomacia anualmente. La conferencia del 2021 contó con la presencia de la Secretaria de Estado de Asuntos Exteriores y para Iberoamérica y el Caribe, Cristina Gallach.

#### ***4.4 Presencia de medidas para eliminar la discriminación a las mujeres derivada de prejuicios basados en la idea de la inferioridad o superioridad de alguno de los sexos, y la***

---

<sup>62</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. Art 34p 20

<sup>63</sup> *Ídem*

<sup>64</sup> “Calendario actividades marzo #DiplomaciaFeminista”. *exteriores.gob.es*. 2021. Acceso el 13/03/2021



***existencia de mecanismos de denuncia, investigación y sanción para casos de violencia de género en la vida política;***

España cuenta con una serie de leyes que protegen a la mujer de la discriminación derivada de prejuicios basados en la idea de inferioridad o superioridad de alguno de los sexos. Esta sección analizará brevemente las leyes relativas al Servicio Exterior que se han descrito anteriormente, y luego pasará a mencionar algunas otras leyes complementarias que garantizan la no discriminación.

El Estatuto Básico del Servidor Público es el instrumento regulador del Servicio Exterior que más hace énfasis en la no discriminación basada en prejuicios. En su primer artículo hace mención explícita que todas sus disposiciones tienen en cuenta el principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres. De este Estatuto también es importante destacar la sección que detalla el Código de Conducta del Empleado Público, en el cual se estipula que todos los empleados públicos están obligados a hacer su trabajo teniendo en cuenta varios principios, y entre estos se encuentra la igualdad de género entre hombres y mujeres<sup>65</sup>. Además, especifica que uno de los principios éticos por medio del cual los empleados públicos deben actuar es “el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.”<sup>66</sup>. Es de gran importancia que este Estatuto cuente con estos principios de igualdad de trato y no discriminación dentro de su Código de Conducta, puesto que aquello implica que los empleados que incumplan con este principio, puedan a su vez ser sometidos a procesos disciplinarios. Esto garantiza de forma completa la protección en contra de la discriminación por motivos de sexo y género ya que se castigaría a aquellos quienes incumplan con la norma. El estatuto también incluye un artículo brinda protección en casos de violencia de género, y cuando la mujer se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo en donde venían prestando sus servicios. Este artículo le brinda un derecho a la asistencia social integral, a un traslado a otro puesto de trabajo de igual categoría al que tuviera antes. También se le garantizará la intimidad como víctima en cuanto a sus datos personales y los de sus descendientes o persona que esté bajo su custodia<sup>67</sup>.

El Reglamento de la Carrera Diplomática, como se ha mencionado en la sección introductoria de este capítulo, garantiza de manera general que no existan desigualdades de partida en relación de oportunidades y trato entre hombres y mujeres, en cuanto a los procedimientos de ascenso y provisión de puestos<sup>68</sup>. Por medio de esta disposición, se garantiza que no haya discriminación de entrada, pero de forma general, este instrumento no hace alusión a la discriminación basada en prejuicios.

Otras leyes aplicables al Servicio Exterior, mas no reguladoras directas del mismo, que garantizan medidas para reducir la discriminación a las mujeres son el artículo 14 de la Constitución española que proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo, y basándose de este último, la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Esta última es de gran importancia porque pretende directamente hacer efectivo el derecho estipulado en la Constitución, y plantea una serie de medidas para garantizar que esto sea así. Esta ley, parte del principio de igualdad de trato entre mujeres y hombres, definido en su artículo 3 como “la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por

---

<sup>65</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*. 2015. Art. 52

<sup>66</sup> *Ídem*. Art. 53.4

<sup>67</sup> *Ídem*. Art. 82

<sup>68</sup> *Ídem*. pp 27-28.

razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil”<sup>69</sup>. La ley explica claramente las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias, indicando que se dará responsabilidad a quienes incurran en violaciones a través de un régimen de reparaciones e indemnizaciones. También la ley garantiza la tutela judicial efectiva, por medio de la cual “cualquier persona podrá recabar de los tribunales la tutela del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 53.2 de la Constitución, incluso tras la terminación de la relación en la que supuestamente se ha producido la discriminación”<sup>70</sup>.

Esta ley también dedica un capítulo especial al principio de igualdad en el empleo público, que lógicamente cubre el servicio exterior español. Uno de los criterios de actuación de las Administraciones públicas estipulado por la ley indica que cada administración pública debe “Remover los obstáculos que impliquen la pervivencia de cualquier tipo de discriminación con el fin de ofrecer condiciones de igualdad efectiva entre mujeres y hombres en el acceso al empleo público y en el desarrollo de la carrera profesional.”<sup>71</sup>

La Ley 3/2007 también les brinda a las mujeres en el sector público una serie de medidas para denunciar la violencia de género. En el capítulo dedicado al empleo público, existe un artículo que detalla el protocolo de actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo hacia las mujeres en el sector público. En primer lugar, para la prevención, las administraciones públicas deben tener un protocolo claro de actuación que debe contar con los siguientes principios básicos: “a) El compromiso de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados o dependientes de ella de prevenir y no tolerar el acoso sexual y el acoso por razón de sexo. b) La instrucción a todo el personal de su deber de respetar la dignidad de las personas y su derecho a la intimidad, así como la igualdad de trato entre mujeres y hombres. c) El tratamiento reservado de las denuncias de hechos que pudieran ser constitutivos de acoso sexual o de acoso por razón de sexo, sin perjuicio de lo establecido en la normativa de régimen disciplinario. d) La identificación de las personas responsables de atender a quienes formulen una queja o denuncia.”<sup>72</sup>.

#### ***4.5 Políticas que aboguen por la presencia de mujeres pertenecientes a las distintas razas, etnias, géneros y creencias religiosas, en el cuerpo diplomático***

Dentro de los instrumentos reguladores del servicio exterior español, hay varias disposiciones que se encargan de proteger a las personas pertenecientes a las distintas razas y etnias, a aquellas personas pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, y a las personas que profesan diversas religiones. Cabe aclarar que más que ser políticas para asegurar la presencia de estas personas, las leyes se dedican a protegerlas una vez dentro del Servicio Exterior.

En el Estatuto Básico del Empleado Público, dentro del artículo que detalla los derechos individuales de los empleados públicos, explícitamente se menciona que todos los empleados tendrán el derecho a “la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”. También se les brinda el derecho “A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra

---

<sup>69</sup> Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. Art. 3

<sup>70</sup> Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. Art 12

<sup>71</sup> *Ídem*. Art. 51a

<sup>72</sup> *Ídem*. Art. 62

condición o circunstancia personal o social”<sup>73</sup>. Por otro lado, dentro de la sección sobre los principios éticos de los empleados públicos, todos los empleados tienen la obligación de basar su conducta en el respeto a los derechos fundamentales, y deben evitar toda actuación que pueda producir discriminación por “razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social”<sup>74</sup>. Estas dos disposiciones son la base de la sección dedicada a las faltas disciplinarias, donde se clasifica toda actuación que suponga discriminación “por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso moral, sexual y por razón de sexo”<sup>75</sup> como la falta más grave.

Por otro lado, las disposiciones del Reglamento de la Carrera Diplomática en cuanto a este tema, son un poco más sustanciosas ya que se pueden interpretar no solo como medidas para proteger a todos aquellos pertenecientes a estos colectivos, sino como medidas que incentivan su participación también. Cabe aclarar que, por el momento, este Reglamento sólo hace referencia en cuanto a la protección de miembros del colectivo LGTBIQ+, y no hace referencia explícita a la presencia de personas de diferentes razas, etnias o creencias religiosas. En el capítulo dedicado a las medidas para la conciliación de la vida personal y laboral, el reglamento estipula que el MAEC debe velar “por la situación de las familias que puedan encontrarse en una situación especial de vulnerabilidad por razón de su obligada movilidad fuera de España”, como lo son, por ejemplo, familias con parejas del mismo sexo<sup>76</sup>.

De igual manera que con la Asociación de Mujeres Diplomáticas de España, en el 2019 se creó el grupo “Exterior es Diverso”, una plataforma constituida por los empleados LGTBIQ+ del servicio exterior español. Esta plataforma, en palabras del diplomático Luis Melgar, ex primer secretario de la Embajada en Caracas en el 2019, procura “representar los intereses de todos los trabajadores LGTB del servicio exterior español, tanto funcionarios como personal laboral de todos los ministerios que trabajan en oficinas de representación, consulados y embajadas. Además, los cónyuges y las familias de los trabajadores participan como miembros de pleno derecho”<sup>77</sup>. Este grupo busca también asegurar la protección de los diplomáticos LGTBIQ+ que son enviados a los países donde la homosexualidad es un delito, y que los funcionarios y sus familias destinadas a otros países tengan la posibilidad de ser reconocidos como parejas e hijos sin tener que ser clasificados como “familiares dependientes”. Es importante destacar que esta plataforma ha sido abiertamente apoyada por el MAEC y por la Escuela Diplomática, pues fue el propio Ministerio quien hizo su presentación ante los demás miembros del Servicio Exterior. En otras entrevistas realizadas al diplomático Luis Melgar, este ha reconocido el apoyo del MAEC en sus actividades laborales, y ha destacado que España en general marca ejemplo en cuanto a derechos LGTBIQ+. El Sr. Melgar destaca que la tolerancia respecto al mundo LGTBIQ+ “se ha convertido en un elemento de la Marca España, es uno de los temas que nos dan buena reputación a nivel mundial: la tolerancia de la sociedad española y el avance de nuestra legislación. Se nos considera internacionalmente uno de los países más avanzados en el

---

<sup>73</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*. 2015. Art 14

<sup>74</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*. 2015. Art 53

<sup>75</sup> *Ídem*. Art. 95

<sup>76</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es*. 2020. Art. 51

<sup>77</sup> BLYTHE, L. “El ministerio de Asuntos Exteriores crea “Exterior es Diverso” en apoyo a las familias LGTBI”. *shangay.com*. 2019. Acceso el 17/03/2021.

tema LGTB”<sup>78</sup>. Hasta el momento, no existe ningún otro tipo de medidas que en la ley o en la práctica, aseguren la participación de mujeres pertenecientes a diferentes razas, etnias, y creencias religiosas.

#### ***4.6 Medidas para la conciliación de la vida personal y profesional***

El servicio exterior español cuenta por ley, con varias medidas para que sus empleados puedan balancear su vida personal y profesional. Además, en la recientemente publicada guía de política exterior feminista, se especifica que es un área de especial interés para el MAEC, y que “utilizará todos los instrumentos disponibles para apoyar la conciliación familiar de las personas funcionarias sujetas a movilidad forzosa, evitando en la medida de lo posible que se tenga que interrumpir la vida profesional.”<sup>79</sup>

El nuevo reglamento de la Carrera Diplomática contiene un capítulo exclusivamente dedicado a la conciliación de la vida familiar y profesional. Como norma general, el MAEC debe poner en marcha mecanismos que garanticen a todos sus empleados el derecho a la conciliación, el ejercicio de la corresponsabilidad y el disfrute de los permisos parentales<sup>80</sup>. También cuentan con especial protección aquellas familias que sean numerosas, monoparentales, familias con parejas del mismo sexo, o en las que haya algún miembro en situación de dependencia. Cabe destacar que este reglamento presta especial importancia a la seguridad de los familiares de diplomáticos en el exterior, ya que el MAEC se ve obligado a fomentar la conclusión de acuerdos internacionales que permitan el ejercicio de actividades remuneradas a los familiares acompañantes del funcionario en su destino en el exterior<sup>81</sup>. Este reglamento también dispone la necesidad de promover el derecho a la educación de los hijos e hijas a cargo del funcionario de la Carrera Diplomática en el exterior, por lo menos garantizando que tenga acceso a la educación pública<sup>82</sup>. Por último, el reglamento estipula que la Escuela Diplomática deberá organizar actividades formativas para cónyuges y parejas de hecho de los funcionarios de la Carrera Diplomática, para aprender distintos idiomas y conocer las posibilidades de trabajo en el exterior.

El Estatuto Básico del Empleado Público también detalla los derechos que tienen estos empleados en cuanto a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Por un lado, cuentan con permisos especiales para determinadas situaciones, como, por ejemplo: nacimiento de los hijos; fallecimiento de familiares, enfermedades graves o intervenciones quirúrgicas; traslado de residencia; exámenes prenatales; sesiones de información y preparación para la adopción; lactancia para bebés menores de doce meses; nacimiento de hijos prematuros; por matrimonio; entre otros. En especial para el caso de las mujeres, el Estatuto da la posibilidad de un permiso por razón de violencia de género sobre la mujer funcionaria, por medio del cual se justifican las faltas al trabajo y se le permite reducir la jornada laboral según lo estimado pertinente por los servicios sociales y de salud<sup>83</sup>.

La Ley 3/2007 sobre la igualdad efectiva entre mujeres y hombres también cuenta con una disposición especial que hace alusión a la conciliación de la vida personal y laboral, para

---

<sup>78</sup> FRESNO, N. “El diplomático Luis Melgar: “Los derechos LGTB son prioritarios para la Marca España”. *shangay.com*. 2017. Acceso el 17/03/2021

<sup>79</sup> Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España. *exteriores.gob.es* 2021. p 20

<sup>80</sup> Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática. *exteriores.gob.es* 2020. Art. 49

<sup>81</sup> *Ídem*. Art. 52

<sup>82</sup> *Ídem*. Art. 54

<sup>83</sup> Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público. *Boletín Oficial del Estado*. 2015. Art. 4

fomentar “la asunción equilibrada de las responsabilidades familiares, evitando toda discriminación basada en su ejercicio”<sup>84</sup>. Esta disposición además presta especial atención al permiso de maternidad y paternidad para asegurar un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares.

#### ***4.7 Presencia de una agenda con enfoque de género dentro del plan de acción exterior***

España es de los pocos países de la Comunidad Internacional que han declarado abiertamente la incorporación de una política exterior feminista. Este anuncio se hizo por parte de la ministra Arancha González Laya en el 2020, durante su primera comparecencia frente al Congreso de los Diputados. A pesar de que las leyes que rigen el servicio exterior español, tal como la Ley de Acción y Servicio Exterior de 2014, hagan referencia explícita a la igualdad de género como uno de los ámbitos de la Acción Exterior del Estado, esto nunca se había desarrollado en forma de una política exterior feminista. Esta Ley de Acción Exterior hace especial énfasis en su preámbulo, que uno de sus principios rectores es “la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres y a la erradicación de la violencia de género, destacando la protección de las mujeres españolas víctimas de violencia de género y de sus hijos e hijas en el exterior”<sup>85</sup>, pero lo que busca la política exterior feminista declarada por la ministra González Laya, profundiza mucho más en este tema y desarrolla acciones concretas para posicionarse a nivel global como uno de los países vanguardistas al respecto. Todo lo anterior se desarrolla dentro de la Guía sobre Política Exterior Feminista de España, la cual fue recientemente publicada en marzo del 2021.

Según esta guía, la política exterior feminista española cuenta con 5 principios rectores<sup>86</sup>. En primer lugar, está el enfoque transformativo, por medio del cual España busca tener coherencia en todas las áreas de acción exterior, implementando cambios estructurales y profundos que implementen adecuadamente el enfoque de género. Segundo, España busca que su Servicio Exterior asuma el compromiso de verdaderamente integrar una política exterior feminista, asegurándose del buen uso de los recursos humanos, financieros y materiales. Tercero, se busca que el Servicio Exterior se apropie de esta política exterior, en especial aquellos que ocupan puestos de liderazgo. Cuarto, se busca que el MAEC logre una participación inclusiva, teniendo en cuenta a los actores relevantes del sector privado, organizaciones no gubernamentales, además de fomentar alianzas con otros ministerios como el de Igualdad. Por último, la política exterior feminista española se basará también en los principios de interseccionalidad y diversidad, para poder tener en cuenta a todas las mujeres y así poder combatir todos los otros tipos de discriminación que sufren las mujeres.

Para plasmar estos principios en la realidad, el MAEC ha desarrollado una serie de instrumentos, divididos en 7 grupos<sup>87</sup>. El primer grupo de instrumentos busca la transversalización del enfoque de género en la política exterior. Esto significa incorporar el tema de género en todos los instrumentos y ámbitos de la política exterior, y cubrir todas las áreas estratégicas, incluyendo aquellas nuevas como el cambio climático. Para lograr esto, el Ministerio implementará iniciativas de sensibilización y formación, además de mecanismos para elaborar guías y prestar apoyo a todos los miembros del Servicio Exterior. El segundo grupo de instrumentos concierne la diplomacia bilateral y regional. En este ámbito, el MAEC busca, por ejemplo, que los Marcos de Asociación País (MAP) de la cooperación española,

---

<sup>84</sup> Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. Art 44.1

<sup>85</sup> Igualdad en la política exterior y de cooperación para el desarrollo. *exteriores.gob.es* 2020. p 1

<sup>86</sup> Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España. *exteriores.gob.es*. 2021. pp 7-8

<sup>87</sup> *Ídem*. pp 9-20

incorporen el enfoque de género. También se apoyarán todas las iniciativas relacionadas a la equidad de género dentro de las organizaciones internacionales regionales en las cuales España tiene intereses especiales, como la Unión Africana o la Organización de Estados Americanos. El tercer grupo de instrumentos trata con las actividades de la Unión Europea. En este ámbito, España busca tener muy presente el enfoque de género en especial dentro del Consejo, y seguir promoviendo los diálogos políticos que se centren en este tema. Además, en el ámbito de la cooperación, España quiere definir estrategias conjuntas europeas con países no miembros de la UE, que se centren y tengan como objetivo la igualdad de género. En cuanto a la política común de seguridad y defensa de la UE, España seguirá incentivando la presencia de la mujer en este tema, y además planea llevar a cabo talleres y la publicación de una guía con buenas prácticas para incluir a las mujeres en el ámbito de seguridad y defensa.

El cuarto instrumento concierne la diplomacia multilateral. En este apartado, se explica que España pretende seguir siendo un líder en la ONU en la proposición de iniciativas estratégicas en el ámbito de igualdad de género, por ejemplo, por medio de diversas resoluciones de la Asamblea General. También se propone seguir con estas estrategias dentro del marco de la OSCE y el Consejo de Europa. En quinto lugar, la guía publicada por el MAEC explica los instrumentos que planea usar en cuanto al tema de cooperación internacional para el desarrollo sostenible. Basándose en el Objetivo de Desarrollo Sostenible 5 de la Agenda 2030 de la ONU, la cooperación española buscará apoyar políticas públicas de igualdad y erradicación de la violencia de género en aquellos países que son socios de cooperación. También presentará en el 2021 la Estrategia de Diplomacia Humanitaria para el periodo 2021-2026, la cual se centrará en la agenda de Mujeres, Paz y Seguridad, así como en la lucha contra la violencia de género en el ámbito humanitario. En sexto lugar, se plantean los instrumentos relevantes a la protección y asistencia consular. Estos instrumentos se centran en la atención a las ciudadanas españolas en el extranjero que son víctimas de violencia. También en este documento se recogen los instrumentos relacionados al enfoque de género en la diplomacia pública, los cuales incluyen campañas de visibilización, eventos, ponencias y publicaciones en la materia. Por último, la guía de esta política exterior hace mención sobre los instrumentos que el MAEC tiene planeados como políticas de equidad de género dentro del Servicio Exterior, los cuales ya han sido mayoritariamente discutidos en las secciones anteriores de este capítulo.

#### ***4.8 Medidas para cumplir con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad de la ONU y la Agenda de Mujeres Paz y Seguridad (MPS)***

España tiene vigentes varias medidas para cumplir con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y seguir la Agenda MPS. La más destacable de estas es el Plan Nacional de Acción de MPS<sup>88</sup>. Este plan cuenta con cuatro objetivos centrales. El primero de ellos, es “Integrar la perspectiva de género en la prevención, gestión y Resolución de conflictos y la consolidación de la paz”. Las acciones concretas que se pretenden lograr bajo este objetivo incluyen, por ejemplo: la participación activa en foros internacional en defensa de la igualdad de género y MPS; promover la formación sobre la Agenda MPS a todo el personal de las Fuerzas Armadas y otros cuerpos de seguridad del estado; apoyar campañas de sensibilización sobre el tema tanto en España como en otros países y la incorporación de la Agenda MPS en los programas de género y desarrollo de la Cooperación Española<sup>89</sup>. El segundo objetivo es “Hacer realidad la participación significativa de las mujeres en los procesos de adopción de decisiones en relación a la prevención, gestión y solución de conflictos”. Para esto, España se plantea elaborar estudios

---

<sup>88</sup> Proyecto Estrategia de Acción Exterior MAEC. *exteriores.gob.es*. 2021. p 44

<sup>89</sup> Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad. *Boletín Oficial del Estado*. 2017. pp 10-18

para entender mejor las barreras que existen que previenen la participación de la mujer en temas de paz y seguridad; fomentar el incremento de la presencia de mujeres en el Servicio de Acción Exterior, Fuerzas Armadas y otros cuerpos de seguridad; e impulsar la participación de mujeres locales en las delegaciones de negociación de paz<sup>90</sup>

El tercer objetivo es “Garantizar la protección y el respeto de los derechos humanos de las mujeres y las niñas en situaciones de conflicto y postconflicto”. En este aspecto, España busca incorporar la perspectiva de género en actuaciones humanitarias; aplicar una política de tolerancia cero a la violencia sexual, para todo el personal de la Administración presente en zonas de conflicto; y denunciar las violaciones de derechos humanos de las mujeres y luchar contra la impunidad cuando la violencia sexual se use como método de guerra<sup>91</sup>. Finalmente, el último objetivo dentro de este Plan de Acción es “Introducir de forma efectiva la perspectiva de género en la definición de las medidas concretas de reparación y recuperación de las víctimas de los conflictos”. Dentro de este ámbito, el gobierno de España se compromete a la protección especial de mujeres y niñas víctimas de conflictos armados, y sus derechos; a garantizar a las mujeres un acceso debido a la justicia y a las medidas de reparación; y a alentar la perspectiva de género en las iniciativas de desarme, desmovilización y reintegración.

Además de este II Plan de Acción de MPS, la nueva Guía de Política Exterior Feminista del MAEC también señala las diferentes medidas que se llevarán a cabo para cumplir con esta Resolución y su agenda, dentro de los ámbitos relevantes de política exterior. Esta guía manifiesta que una de las líneas temáticas centrales para la implementación de su política exterior será la Agenda MPS y por ello el Ministerio planea seguir siendo parte de la implementación del II Plan Nacional de Acción de MPS, y trabajando con el Grupo de Trabajo de la Cooperación Española para proyectos sobre mujeres paz y seguridad. Además de esto, el MAEC tiene estrategias para cada nivel dentro de su campo de acción<sup>92</sup>. Internamente, el MAEC promoverá la elaboración de proyectos sectoriales y geográficos. A nivel nacional, se presentará el informe de seguimiento al II Plan Nacional, y organizará con el Ministerio de Defensa un curso sobre género en operaciones. Dentro del ámbito de la Unión Europea, España seguirá siendo activa en el Plan de Acción de la UE sobre MPS, y se centrarán en dar apoyo a los proyectos de cooperación técnica de la UE centrados en la igualdad de género. A nivel multilateral, España planea darle seguimiento activo al cumplimiento de la Resolución sobre promoción y protección de derechos de mujeres y niñas del Consejo de Derechos Humanos, la cual fue redactada y propuesta por España misma. Por otro lado, dentro del marco de organizaciones como la OTAN, España seguirá trabajando para la aplicación de los instrumentos de esta organización en cuanto a la Agenda MPS.

#### ***4.9 Presencia de mecanismos de monitoreo de la situación de las mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores***

La incorporación de este tipo de mecanismo dentro del MAEC es reciente y se evidencia en la Guía de Política Exterior Feminista recientemente publicada en marzo del 2021. El documento estipula que “Para incrementar el conocimiento sobre la evolución de la situación de igualdad dentro del Servicio Exterior, se potenciará la recogida de datos desagregados sobre la

---

<sup>90</sup> *Ídem*. pp. 20-23

<sup>91</sup> Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad. *Boletín Oficial del Estado*. 2017. pp 24-25

<sup>92</sup> Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España. *exteriores.gob.es*. 2021. pp 21-22

representación de mujeres en el ministerio, en la carrera diplomática y en los puestos de responsabilidad.”<sup>93</sup>

Esta misma guía, que detalla los puntos de la política exterior feminista española, también hace referencia a los mecanismos de seguimiento y a la necesidad de incrementar los recursos disponibles para hacer la igualdad de género una realidad. Es por ello que, dentro del Servicio Exterior, se plantea una redistribución de recursos humanos, materiales y económicos para que sea fácil insertar el enfoque de género a todas las actividades internas del ministerio. La guía hace especial énfasis en el presupuesto como una de los instrumentos más importantes utilizados para monitorear de cerca y evaluar el progreso en materia de género. El MAEC se compromete a elaborar estos presupuestos, y a generar informes más completos “sobre el impacto de género “en la ejecución del presupuesto mediante la incorporación de indicadores, con el objeto de garantizar un verdadero enfoque de género en toda su financiación.”<sup>94</sup>

También es importante resaltar que, para monitorear de cerca el cumplimiento de la recientemente declarada política exterior feminista, el Ministerio se ha dispuesto a hacerle seguimiento a todas las acciones descritas en la Guía de Política Exterior Feminista a través de informes anuales presentados al público, para detallar cómo se está ejecutando esta política. Estos informes además se presentarán ante el congreso, y serán compartidos con los actores relevantes y miembros de la sociedad civil. Por último, el ministerio se compromete a crear un Grupo Asesor de alto nivel para poder identificar las prioridades futuras y examinar las maneras de actuación para el futuro<sup>95</sup>.

Por último, la Ley 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres también hace mención de mecanismos para monitorear el impacto de género en el sector público. Su artículo 55 ordena a las administraciones públicas redactar informes de impacto de género en cuanto a las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al empleo público, para así monitorear la evolución.

---

<sup>93</sup> *Ídem*. p 20

<sup>94</sup> Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España. *exteriores.gob.es*. 2021. p 32

<sup>95</sup> *Ídem*



## **5. COLOMBIA Y SU SERVICIO EXTERIOR**

La República de Colombia es un país que, en las últimas décadas, ha tenido una mejoría lenta en cuanto al tema de la equidad de género en su servicio exterior. Como se verá en los apartados siguientes, Colombia tiene una ventaja sobre varios países de la Comunidad Internacional en cuanto a representación de las mujeres en el cuerpo diplomático, pero esta ventaja no es suficiente y requiere de un mayor análisis. A pesar de la imagen tan positiva que se proyecta hacia la Comunidad Internacional, cuando se analiza con profundidad el tema de género en el servicio exterior, queda claro que hay mucho espacio para la mejoría.

Antes de pasar a describir las medidas existentes en Colombia para conformar un servicio exterior feminista, hay que aclarar dos importantes matices que ayudarán a comprender mejor por qué la imagen que da Colombia hacia el mundo en este tema es solo aparente. En primer lugar, se debe considerar que la gran mayoría de miembros del cuerpo diplomático colombiano, no son diplomáticos de carrera sino trabajadores de libre nombramiento y remoción. Esto quiere decir que son nombramientos políticos, que van cambiando y que dependen exclusivamente de los gobiernos de turno. Esto puede darle un matiz importante al actual enfoque de género que supone implementar el servicio exterior colombiano puesto que los empleados, al igual que su género, pueden variar según haya cambios en la rama ejecutiva. Un ejemplo de esto se ve con el actual presidente de Colombia, Iván Duque Márquez, quien ha establecido públicamente la necesidad de tener más mujeres en los cargos de alto nivel. De la misma manera que el actual presidente ha declarado esto, podría llegar un nuevo presidente que le de menor importancia al enfoque de género y esto podría afectar el número de mujeres en el servicio exterior colombiano. En segundo lugar, y como se ha aclarado desde el primer capítulo de este trabajo, el hecho de que haya una gran representación de las mujeres en un determinado sector, no quiere decir que este incorpore un enfoque de género completo, puesto que como se ha estipulado en el marco teórico, son varios elementos, además de la representación, los que conforman un servicio exterior feminista.

Habiendo dicho lo anterior, y para analizar los componentes de un servicio exterior feminista en Colombia, es necesario acudir, de la misma manera que se ha hecho con España, a los diferentes instrumentos legales que regulan el servicio exterior colombiano. Estos son principalmente tres: el Decreto Ley 274-2000 por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular; la Ley 909 del 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones; y el Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. También se analizarán las acciones concretas llevadas a cabo por el Ministerio de Relaciones Exteriores.

Otras leyes que se tendrán en cuenta en este análisis, que tienen especial relación con los elementos de un servicio exterior feminista son la Constitución Política de Colombia, en especial, sus artículos 13 y 43; la Ley 1257 de 2008 sobre normas antidiscriminación por motivos de género; la Ley 581 del 2000 o Ley de Cuotas; y la Ley 1482 de 2011 conocida como la Ley Anti-Discriminación.

### ***5.1 Presencia de políticas y medidas para garantizar la representación paritaria entre hombres y mujeres en el Servicio Exterior***

Antes de analizar las medidas para garantizar la representación paritaria en el Servicio Exterior Colombia, es necesario observar el panorama actual con números. Según datos del 2020, Colombia es uno de los pocos países del mundo que tiene altos números relativos de mujeres

en su Servicio Exterior. De las 63 embajadas que Colombia tiene en el exterior, 21 son lideradas por mujeres, lo cual constituye un 33%<sup>96</sup>. También en el ámbito interno, y según datos del 2019, la Asociación Diplomática y Consular de Colombia está compuesta por 285 miembros, de los cuales 123 son mujeres, representando así un 43% del total<sup>97</sup>. A pesar de que estos números son positivos, hace falta mirar la regulación vigente para analizar la presencia de medidas para garantizar la representación paritaria.

Por su parte, el Decreto Ley 274 de 2000 que regula la Carrera Diplomática y Consular, no hace mención alguna sobre las mujeres o la equidad de género, ni incluye en sus normas medidas para garantizar la representación paritaria en ninguno de sus ámbitos. Por otro lado, la Ley 909 de 2004 sobre la regulación del empleo público, hace mención de la igualdad en varias ocasiones, pero no precisamente de la igualdad de género y no establece normas específicas para garantizar la representación paritaria. Por ejemplo, el artículo 2 de esta ley estipula sobre los principios de la función pública, que “La función pública se desarrolla teniendo en cuenta los principios constitucionales de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad”<sup>98</sup>.

Teniendo en cuenta lo anterior, es interesante ver que a pesar de que en el servicio exterior colombiano haya un gran número de mujeres presentes, las leyes relevantes a su regulación no hacen mención alguna sobre la necesidad de tener una representación paritaria. Algunos funcionarios del Ministerio de Relaciones Exteriores estipulan que esta situación ocurre porque a lo largo de los últimos años, Colombia ha tenido una gran cantidad de mujeres al mando del ministerio: Noemí Sanín de 1991-1994, María Emma Mejía de 1996 a 1998, Carolina Barco del 2002 al 2006, María Consuelo Araújo del 2006 al 2007, María Ángela Holguín del 2010 al 2018 y Claudia Blum desde el 2019 hasta la actualidad. Según algunos funcionarios, esta gran presencia de mujeres desde los años 90 ha influenciado la presencia general de mujeres en la plantilla del Ministerio<sup>99</sup>. A pesar de que estas ministras no hayan tenido como prioridad la inclusión de más mujeres en el servicio exterior colombiano, su presencia ha influenciado este cambio. A esto se le puede agregar lo anteriormente mencionado sobre la influencia que tienen los presidentes de la República a la hora de nombrar funcionarios del servicio exterior colombiano, y que el número de mujeres en la plantilla también puede variar según las visiones de gobierno que tenga el presidente al mando.

## ***5.2 Medidas para incrementar el número de mujeres dirigentes en altos cargos en el Ministerio de Relaciones Exteriores, con criterios justos y transparentes para su elección;***

Al igual que con la cuestión de las medidas para garantizar la representación general de mujeres en el servicio exterior colombiano, antes de analizar las medidas presentes para incrementar el número de mujeres en altos cargos, primero es necesario describir la situación actual de Colombia en este aspecto.

Colombia es uno de los pocos países en el mundo donde hay un gran porcentaje de mujeres en cargos importantes dentro del Ministerio de Relaciones Exteriores, como ministra o Jefe de Misión en una embajada. En cuanto al cargo de Ministra de Relaciones Exteriores, Colombia tuvo su primera ministra en 1991 (Noemí Sanín) y luego ha tenido 6 mujeres a cargo del

---

<sup>96</sup> “Diplomáticas colombianas por el mundo”. *Revista Semana*. 2020.

<sup>97</sup> DÍAZ HENAO, L. “La Mujer En La Diplomacia Colombiana Actual”. *blogs.elespectador.com Ese Extraño Oficio Llamado Diplomacia*. 2017.

<sup>98</sup> “Ley 909-2004”. *Secretaría del Senado de la República*. 2004. Art. 2

<sup>99</sup> DÍAZ HENAO, L. “La Mujer En La Diplomacia Colombiana Actual”. *blogs.elespectador.com Ese Extraño Oficio Llamado Diplomacia*. 2017

Ministerio, hasta la actual Canciller Claudia Blum. Por otro lado, para los cargos de Jefe de Misión, y según datos del 2016, la media mundial de mujeres Jefes de Misión era de tan solo 15%, y para ese entonces, Colombia tenía un 28%<sup>100</sup>. En el 2020, de las 63 embajadas que Colombia tiene en el exterior, 21 eran lideradas por mujeres, lo cual constituía un 33%. Esta información demuestra un pequeño aumento desde el 2016.

Una importante característica de los datos del 2020 correspondientes a los Jefes de Misión, es que de esas 21 mujeres Jefes de Misión, solamente 7 eran diplomáticas de carrera, y el resto de libre nombramiento y remoción. Esto es un indicador de que no solamente falta mucho para lograr la paridad de género de manera general en los puestos de alta responsabilidad en el servicio exterior colombiano, sino que además hay que prestar especial atención al hecho de que la brecha de género también es grave dentro de la carrera diplomática. Es importante destacar que a pesar de que el número de mujeres embajadoras sea tan bajo, algunas de ellas ocupaban en ese año las embajadas de mayor interés para la política exterior colombiana como Francia, España, Italia, Portugal, Suiza, Perú y México. Cabe destacar además que, ninguno de estos puestos en el 2020 estaba ocupados por las 6 mujeres con rango de embajadoras de la carrera diplomática.

El Decreto Ley 274 de 2000 y la Ley 909 de 2004 no hacen alusión alguna a la inclusión de las mujeres en los cargos de alta responsabilidad, pero el Decreto 1083 del 2015 ha incluido un capítulo nuevo en el 2020 sobre las reglas para lograr la paridad de género en los empleos de nivel directivo. Esta ley le ordena a la rama ejecutiva del orden nacional y territorial, establecer medidas para garantizar la participación efectiva de la mujer en los empleos de nivel directivo siguiendo las siguientes reglas: “a) Para el año 2020 mínimo el treinta y cinco por ciento (35%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres; b) Para el año 2021 mínimo el cuarenta y cinco por ciento (45%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres; c) Para el año 2022 mínimo el cincuenta por ciento (50%) de los cargos de nivel directivo serán desempeñados por mujeres”<sup>101</sup>.

Otra ley relevante a este tema es la Ley 581 de 2000 “por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”<sup>102</sup>, mejor conocida como la Ley de Cuotas. Por medio de esta Ley, se dispone que el 30% de los altos cargos públicos deben ser ejercidos por mujeres para poder garantizar su participación en los espacios de toma de decisiones. Estos cargos son aquellos de mayor jerarquía en las entidades de las tres ramas del gobierno y los órganos del poder público, y en los niveles nacional, departamental, regional, provincial, distrital y municipal. Además, se incluyen los cargos de libre nombramiento y remoción de la rama ejecutiva, tal como lo son los puestos de Jefe de Misión en las embajadas de Colombia en el exterior. En este punto es necesario recordar que una gran mayoría de los embajadores/as de Colombia en el exterior son de libre nombramiento y remoción, por lo que las Embajadoras en estos puestos corresponden también al cumplimiento de esta ley. Por otro lado, esta ley no cubre los cargos de carrera administrativa u otras carreras especiales como la carrera diplomática, por

---

<sup>100</sup> TOWNS, A, NIKLASSON, B. “Gender, international status, and ambassador appointments”. *Foreign Policy Analysis* 13, no. 3. 2017. p 529

<sup>101</sup> “Decreto 455 de 2020: Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”. *funcionpublica.gov.co*. 2020. Art. 2.2.12.3.3.

<sup>102</sup> “Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios”. *funcionpublica.gov.co*. 2000.

lo que esta ley es relevante para este trabajo únicamente por el vínculo importante que tiene con los cargos de libre nombramiento y remoción dentro del servicio exterior colombiano.

Cuando esta ley es incumplida, se considera un causal de mala conducta, lo cual llevará a la suspensión de hasta 30 días en el ejercicio del cargo y la destitución si la conducta persistiera, del nominador de la entidad en cuestión. En una sentencia dictada por la Corte Constitucional Colombia relevante a la interpretación de esta ley a la luz de la Constitución Colombiana, se explica que el cumplimiento de esta ley sólo se puede dar en el momento en que se genere una vacancia de un cargo público<sup>103</sup>. En esta instancia, el órgano nominador de la entidad en cuestión, podrá nombrar a una mujer para así cumplir con la cuota, y no de otra forma como, por ejemplo, destituyendo a empleados sólo para cumplir con la cuota.

### ***5.3 Mecanismos para propiciar y estimular la participación de las mujeres a la en las actividades del Ministerio de Relaciones Exteriores;***

La cancillería colombiana actualmente no cuenta con programas específicos orientados a incentivar la participación de las mujeres en las actividades del Ministerio. A pesar de esto, cuenta con dos programas para incentivar e informar a la población en general, en especial a los jóvenes, sobre las actividades de la cancillería<sup>104</sup>. Ambos programas buscan la participación e inclusión ciudadana y buscan fomentar el diálogo y el fortalecimiento de la democracia, así como el conocimiento general de las actividades del Ministerio.

El primero de estos programas, creado recientemente por el ex Ministro de Relaciones Exteriores Carlos Holmes Trujillo, es “Jóvenes a la Cancillería”. Este programa le brinda la oportunidad a los jóvenes que estudian en colegios, de asistir a un conversatorio con la ministra, diplomáticos de carrera y demás servidores públicos del Ministerio. En estas charlas, los participantes reciben “una charla sobre la política exterior, la estructura y el funcionamiento del Ministerio”. También los jóvenes reciben una visita guiada por el Palacio de San Carlos, la sede del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia. Durante el periodo 2018-2020, se realizaron 10 jornadas en las diferentes ciudades principales del país. Desde su creación, ha logrado la participación de cerca de 3500 jóvenes<sup>105</sup>.

El segundo programa que tiene en pie el Ministerio para incentivar la participación de los jóvenes en general es el programa “Canciller en la Academia”. Este consiste en jornadas presenciales y virtuales en las que la ministra visita las universidades y se relaciona con los estudiantes. Por lo general, la ministra/el ministro de turno comparte con estos estudiantes los avances y retos en una presentación general, en materia de política exterior y luego atiende a las preguntas de los asistentes. Durante el periodo 2018-2020, se han realizado 3 de estas actividades.

---

<sup>103</sup> “Abecé: qué es la cuota de género por la que critican a Min Interior”. *El Tiempo.com*. 2021.

<sup>104</sup> “Programas de participación ciudadana ‘Jóvenes a la Cancillería’ y ‘Canciller en la Academia’”. *Cancilleria.gov.co*. 2020.

<sup>105</sup> “XV jornada de Jóvenes a la Cancillería”. *cancilleria.gov.co*. 2021.

***5.4 Presencia de medidas para eliminar la discriminación a las mujeres derivada de prejuicios basados en la idea de la inferioridad o superioridad de alguno de los sexos, y la existencia de mecanismos de denuncia, investigación y sanción para casos de violencia de género en la vida política;***

El Decreto Ley 274 de 2000 hace una única mención que, dentro de su posible aplicación, podría servir como medida para prevenir la discriminación de género. En su artículo 15 sobre los objetivos del proceso de selección para el ingreso a la carrera diplomática y consular, se establece que este proceso debe hacerse “con base en el mérito, mediante procedimientos que permitan la participación, en igualdad de condiciones, de quienes demuestren poseer los requisitos para ingresar”.<sup>106</sup>

Por otro lado, la Ley 909 de 2004, hace mención de diferentes maneras para prevenir la discriminación de género dentro de este ámbito. En el artículo relevante a los procesos de selección para puestos en la carrera administrativa, se enfatiza que estos procesos deben basarse únicamente en el mérito, y que no debe haber cupo para discriminación alguna<sup>107</sup>. La aplicación de este artículo se ve incorporado en el reglamento de la carrera diplomática en el artículo mencionado anteriormente. También se estipula en esta ley que uno de los principios rectores que orientan el ingreso y el ascenso a los empleos públicos de carrera debe ser la libre concurrencia e igualdad en el ingreso, donde se hace especial énfasis en que no debe existir espacio para discriminación alguna.<sup>108</sup>

Como se puede observar, los instrumentos reguladores del servicio exterior colombiano no hacen mención sobre medidas concretas para prevenir o sancionar la discriminación de género dentro del servicio exterior. Por este motivo es necesario mirar más allá y explorar las leyes colombianas vigentes de aplicación general, que protegen a la mujer en el ámbito público de la discriminación, y la violencia de género en la vida política.

En primer lugar, está la *Ley 1257 de 2008 por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención, atención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres y se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones*. Esta ley pretende proteger a la mujer de la violencia, la cual se define en su texto como “cualquier acción u omisión que le cause muerte, daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, económico o patrimonial por su condición de mujer”<sup>109</sup>. Sus criterios de interpretación son aquellos estipulados en la Constitución colombiana, y los diferentes tratados internacionales que ha firmado el país tales como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.

Particularmente, esta ley establece medidas de protección sólo para casos de violencia intrafamiliar. A pesar de este énfasis central en el ámbito privado, el artículo segundo también estipula que sus principios generales son aplicables al ámbito público, por lo que concierne también al servicio exterior colombiano<sup>110</sup>. Por ejemplo, de manera general, en esta ley se establecen una serie de derechos que tienen las mujeres, tales como la integridad física, sexual y psicológica, la intimidad, la igualdad real y efectiva, a no ser sometidas a forma alguna de

---

<sup>106</sup> “Decreto Ley 274-2000 por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular”. *funcionpublica.gov.co*. 2020. Art. 15

<sup>107</sup> “Ley 909-2004”. *Secretaría del Senado de la República*. 2004. Art. 27

<sup>108</sup> *Ídem*. Art 28

<sup>109</sup> “Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” *Secretaría del Senado de la República*. 2008. Art. 2

<sup>110</sup> *Ídem*

discriminación, entre otros. La violación de estos derechos puede llevar a la imposición de penas graves.

De manera relevante para la creación de un servicio exterior feminista, la ley establece una serie de medidas de sensibilización y prevención para ser implementadas por el gobierno nacional, como por ejemplo: la formulación de planes y programas a nivel del gobierno nacional para la prevención y erradicación de todas las formas de violencia contra la mujer; la creación de programas de formación para los servidores públicos sobre las formas de violencia de género y su prevención; la implementación de medidas para fomentar la sanción social y la denuncia de prácticas discriminatorias; y el desarrollo de planes de prevención, detección y atención de situaciones de acoso, agresión sexual y otras formas de violencia contra la mujer.<sup>111</sup>

### ***5.5 Políticas que aboguen por la presencia de mujeres pertenecientes a las distintas razas, etnias, géneros y creencias religiosas, en el cuerpo diplomático;***

Los instrumentos reguladores del servicio exterior colombiano no mencionan explícitamente medidas o normas para garantizar la inclusión de mujeres pertenecientes a distintas razas, etnias, géneros y creencias religiosas. Aun así, es importante destacar que el Reglamento de la Carrera Diplomática hace una mención importante y problemática a lo que se entiende por “compañero o compañera permanente” a la hora de darles el beneficio de los pasajes aéreos de ida y regreso al destino asignado al diplomático. Este artículo estipula que “para los efectos antes mencionados, se entiende por compañero o compañera permanente la persona de *sexo diferente* que haya hecho vida marital con el funcionario durante un lapso no inferior a dos años”<sup>112</sup>. Con esto se entiende que los diplomáticos colombianos que tengan compañeros permanentes del mismo sexo no serán tenidos en cuenta para este beneficio.

A pesar de la ausencia de medidas en las leyes relevantes al servicio exterior, Colombia cuenta con otras leyes separadas, que buscan proteger a las personas pertenecientes a estos diferentes grupos, y que incluyen disposiciones relevantes al acceso y trabajo en el sector público.

Colombia adoptó en el 2011 la *Ley 1482, que tiene por objeto garantizar la protección de los derechos de una persona, grupo de personas, comunidad o pueblo, que son vulnerados a través de actos de racismo o discriminación*, también conocida como la Ley Anti Discriminación. Esta ley, contempla un amplio espectro de protección puesto que inserta un nuevo artículo en el Código Penal que no sólo protege a las personas pertenecientes a diferentes grupos raciales/étnicos sino también sexuales/de género. Este artículo establece que: “el que arbitrariamente impida, obstruya o restrinja el pleno ejercicio de los derechos de las personas por razón de su raza, nacionalidad, sexo u orientación sexual, incurrirá en prisión de doce (12) a treinta y seis (36) meses y multa de diez (10) a quince (15) salarios mínimos legales mensuales vigentes”<sup>113</sup>. También se inserta un artículo sobre las penas correspondientes a cualquier hostigamiento por motivos de raza, etnia, religión, nacionalidad, ideología política o filosófica, sexo u orientación sexual<sup>114</sup>. Aunque esta ley no regula directamente la participación de las mujeres pertenecientes a estos grupos, puede interpretarse meramente como un incentivo de protección de sus derechos, trabajen en el ámbito que trabajen, incluyendo el servicio exterior

---

<sup>111</sup> “Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres” *Secretaría del Senado de la República*. 2008. Art. 9

<sup>112</sup> “Decreto Ley 274 de 2000 por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular”. *funcionpublica.gov.co*. 2020. Art. 62

<sup>113</sup> “Ley 1482 de 2011 Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”. *funcionpublica.gov.co*. 2011. Art. 3

<sup>114</sup> *Ídem*. Art 4

colombiano. Cabe destacar que esta pena que se impone, directamente puede cuestionar las palabras del Reglamento de la Carrera Diplomática sobre lo que se entiende por compañero/a permanente, y podría llevar a cualquier funcionario del Ministerio de Relaciones Exteriores que aplique esa norma, a cumplir una pena por discriminación de género hacia los diplomáticos LGTBIQ+.

En cuanto a la protección y promoción de los derechos de las personas LGTBIQ+, existe una importante política pública orientada hacia la protección de sus derechos: el *Decreto 762 de 2018 por la cual se adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas*. Esta política dictamina medidas importantes que buscan la inclusión de estas personas en el sector público tales como: la creación de procesos de formación continua a los servidores públicos sobre la implementación de orientaciones sexuales e identidades de género diversas; la promoción del desarrollo de estrategias para difundir los derechos de las personas de este grupo en el trabajo público y privado; el fortalecimiento de la participación política de estas personas; el desarrollo de medidas técnicas para garantizar el acceso, permanencia y condiciones laborales dignas; y la adopción de medidas administrativas tendientes a garantizar la obligación de los servidores públicos a no incurrir en actos de discriminación en razón de la orientación sexual e identidad de género<sup>115</sup>. Según las Memorias Anuales presentadas al Congreso de la República por el Ministerio de Relaciones Exteriores correspondientes al periodo 2019-2020, el Ministerio estuvo presente en reuniones para deliberar sobre el reglamento del comité encargado de supervisar el cumplimiento de esta política pública<sup>116</sup>. Esta ley trata de generar conciencia sobre la presencia de las personas LGTBIQ+ en todos los ámbitos de la sociedad, incluyendo el sector público y por ende, el servicio exterior colombiano.

Otras medidas recientes tomadas por el gobierno colombiano para proteger a las personas pertenecientes a estos grupos históricamente marginados, se encuentran en el Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 del presidente Iván Duque Márquez. Este Plan contiene varios pactos para lograr diversas metas a nivel nacional y dos de ellos son: el pacto de la equidad de oportunidades para grupos indígenas, negros, afros, raizales, palenqueros y Rrom; y el pacto por la equidad de las mujeres. El primer pacto se centra en mejorar el acceso a los servicios básicos, y no hace mención específica de su participación política más allá de incrementar su presencia en consejos municipales<sup>117</sup>. El segundo pacto menciona 3 medidas generales a la participación de las mujeres en el sector público: la promoción de la participación política de las mujeres en los diferentes sectores del gobierno, la escalación de los programas de igualdad laboral en los ámbitos privado y público, y la implementación de un sistema de alertas sobre casos de deserción asociados al género y la fomentación de la diversificación ocupacional y profesional de las mujeres<sup>118</sup>.

### ***5.6 Medidas para la conciliación de la vida personal y profesional en el ejercicio de la diplomacia;***

Dentro de los instrumentos que regulan el servicio exterior colombiano, no existen apartados que se refieran directamente a la conciliación de la vida profesional y personal. En el Decreto

<sup>115</sup> “Decreto 762 de 2018”. *funcionpublica.gov.co*. 2018

<sup>116</sup> “Memorias al Congreso 2019-2020: Claudia Blum de Barberi, Ministra de Relaciones Exteriores”. *Cancilleria.gov.co*. 2020. p 81.

<sup>117</sup> “Equidad de oportunidades para grupos indígenas, negros, afros, raizales, palenqueros y Rrom”. *Departamento Nacional de Planeación*. 2018

<sup>118</sup> “Equidad para mujeres”. *Departamento Nacional de Planeación*. 2018

Ley 274 de 2000, sólo se hace referencia a algunos beneficios como, por ejemplo: el pago de pasajes aéreos para el cónyuge o compañero/a permanente, e hijos hasta los 25 años, de ida y regreso al destino donde vaya el funcionario; viáticos para los diplomáticos que viajan a los diferentes destinos; primas de instalación en sus destinos; acceso al sistema integral de seguridad social en los sistemas de pensiones, salud y riesgos profesionales; y vacaciones<sup>119</sup>.

En la Ley 909 del 2004, existe solo un artículo que hace mención a la maternidad y su protección dentro del ámbito laboral de los servidores públicos, pero este sólo discute las medidas de protección en caso de que la funcionaria deba ser despedida. Por otro lado, el Decreto 1083 del 2015 sobre el Sector de la Función Pública, contiene referencias más claras sobre el tema de la maternidad/paternidad, pero no menciona explícitamente ningún tipo de medidas de conciliación de la vida profesional y familiar. En este Decreto se estipula que las funcionarias y funcionarios tienen derecho a licencias remuneradas por maternidad o paternidad, y que estas contarán como tiempo de servicio activo<sup>120</sup>. También, se dedica un artículo a la prohibición de despido a las empleadas públicas por motivos de embarazo o lactancia, y estipula que la única excepción a esto podrá ocurrir durante el embarazo y los tres meses siguientes al parto o aborto, solamente si el retiro es “por justa causa comprobada y mediante la autorización expresa que al efecto deberá solicitarse del respectivo Inspector del Trabajo, cuando se trate de trabajadoras vinculadas por contrato de trabajo”<sup>121</sup>.

### ***5.7 Presencia de una agenda con enfoque de género dentro del plan de acción exterior;***

La política exterior colombiana, dentro de su Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 bajo el mandato del presidente Iván Duque Márquez, ha incluido un componente sobre género. Para avanzar con el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo Sostenible 5, el Ministerio de Relaciones Exteriores ha decidido ser más activo en los escenarios internacionales y cumplir con el compromiso global de alcanzar la equidad de género. Según información publicada directamente por el Ministerio de Relaciones Exteriores, Colombia se compromete a actuar con organismos como la CEPAL, la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer, y la Alianza Pacífico, en los cuales Colombia ha participado activamente y donde además “se resalta constantemente que en el país se ha logrado consolidar un sólido y robusto entramado normativo y de política pública en favor de todas las mujeres, permitiéndoles vivir en una sociedad más justa, equitativa, pacífica, y en la que se reconocen y atienden sus necesidades específicas”<sup>122</sup>.

Según esta misma fuente, en el ámbito global Colombia participó en la 64a sesión de la Comisión sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer en el 2020, a pesar de la situación causada por la pandemia del Covid19. En este periodo de sesiones, Colombia hizo parte de la adopción de una declaración política, en la que el país “buscó reflejar la importancia del trabajo mancomunado de los Estados con el sector privado y demás partes interesadas en el empoderamiento económico de las mujeres”<sup>123</sup>. Esta declaración política se adoptó con motivo del 25 aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial de la Mujer y la adopción de la Plataforma de Acción de Beijing. Además de lo anterior, a nivel regional, Colombia participó en la XIV Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina y el Caribe, también a principios del

---

<sup>119</sup> “Decreto Ley 274 de 2000 por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular”. *funcionpublica.gov.co*. 2020. Arts. 62,63 y 68.

<sup>120</sup> “Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. *funcionpublica.gov.co*. 2015. Art. 2.2.5.5.10 y 2.2.5

<sup>121</sup> *Ídem*. Art. 2.231.1

<sup>122</sup> “Género”. *Cancilleria.gov.co*. 2021

<sup>123</sup> *Ídem*.



2020. En el documento adoptado en conjunto tras la conferencia, Colombia hizo gran énfasis en articular redes de empresas para fortalecer la autonomía económica de las mujeres en la región.

Esta misma fuente agrega que “Colombia implementa acciones para dar cumplimiento a sus compromisos internacionales en la materia, entre los cuales se destacan la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995, la Estrategia de Montevideo y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible”. A pesar de hacer esta declaración, el Ministerio no ha publicado aún qué acciones concretas se llevan a cabo para llevar a cabo dichos compromisos.

Habiendo dicho lo anterior, es necesario aclarar que Colombia no ha declarado una política exterior feminista como lo han hecho países como España, Suecia, Suiza, Dinamarca, entre otros. Esto se debe a que la política exterior colombiana se ha caracterizado por seguir las doctrinas *respice polum* y *respice similia*, términos adoptados por los expresidentes Marco Fidel Suárez y Alfonso López Michelsen<sup>124</sup>. Según la doctrina *respice polum*, Colombia orienta su política exterior “mirando a La Estrella del Norte”, es decir, Estados Unidos, el país del continente americano que históricamente ha tenido gran influencia en el resto de países latinoamericanos. Por otro lado, según la doctrina *respice similia*, Colombia ha adoptado una política exterior que “mira a sus semejantes”. Combinando estas dos teorías, y analizando la manera en que la política exterior colombiana se ha enfocado principalmente en otros temas como el terrorismo, el narcotráfico y la inmigración, queda claro que hay una tendencia hacia priorizar otros temas y que esta política exterior tiende a ser de bajo perfil en asuntos internacionales. Aun así, su plan de política exterior no deja del todo a un lado el enfoque de género, pues implementa las acciones previamente descritas.

### ***5.8 Presencia de medidas para cumplir con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y la Agenda sobre Mujeres Paz y Seguridad;***

De todos los estados miembros de la ONU que en el año 2000 se comprometieron con la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad y la Agenda de Mujeres Paz y Seguridad, sólo 89 han cumplido con el llamado a crear un Plan de Acción Nacional (PAN) para la implementación de esta Resolución<sup>125</sup>. A pesar de haber sufrido un conflicto armado interno durante más de 50 años con el grupo FARC-EP, y haber firmado el Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera<sup>126</sup> en el 2016, Colombia es uno de los países que aún no tiene dicho Plan de Acción Nacional.

Aun así, el Acuerdo Final firmado entre el gobierno colombiano y las FARC, se considera a nivel internacional como un gran ejemplo de la aplicación de los principios establecidos por la Resolución 1325 ya que incluye un centenar de medidas que incorporan la perspectiva de género. Esto fue posible debido a que durante el proceso de negociación entre el gobierno colombiano y las FARC, las mujeres pudieron participar en las diferentes etapas. Según datos de ONU Mujeres, durante las mesas regionales que generaban los insumos a discutir en la Mesa

---

<sup>124</sup> ORTIZ MORA, E. “La Estrella del Norte”: ¿Por qué no ha sido posible la formulación de una política exterior feminista en Colombia?. *Red Colombiana de Relaciones Internacionales*. 2021.

<sup>125</sup> “National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security”. *peceawomen.org*. 2020.

<sup>126</sup> “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”. *jep.gov.co*. 2016.

de Conversaciones, las mujeres representaron el 46% de las participantes<sup>127</sup>. Además, las mujeres constituyeron el 60% de las delegaciones de víctimas que viajaron a La Habana, lugar donde se llevó a cabo la negociación, para conversar con las demás partes y contar sus vivencias. La participación de las mujeres en las negociaciones de paz con las FARC se volvió una realidad gracias al movimiento de mujeres en Colombia, que dentro de sus acciones han podido además organizar dos Cumbres de Mujeres por la Paz en 2013 y en 2016, y también el nombramiento de dos plenipotenciarias por parte del gobierno nacional. También gracias a esos esfuerzos, se creó en junio del 2014, la Subcomisión de Género, el cual es un hecho ejemplar dentro de los procesos de paz del mundo. El Acuerdo Final no sólo recoge varias medidas con enfoque de género, sino que además plantea mecanismos de seguimiento, como la conformación de la Instancia Especial de Mujeres, la Misión de Verificación de ONU Mujeres, la Representante del Secretario General para la Violencia Sexual en el Conflicto, la Federación Democrática Internacional de Mujeres, y la Embajada de Suecia.

Las medidas con enfoque de género están presentes dentro de los 6 pilares del Acuerdo Final<sup>128</sup>. En el primer pilar sobre la Reforma Rural Integral, hay 27 medidas que incorporan la perspectiva de género, las cuales hacen énfasis en los derechos de la mujer rural y su derecho al acceso y uso de tierras improductivas y la formalización de la propiedad. En el segundo pilar, sobre la Participación Política, el Acuerdo incluye 17 medidas que incluyen la garantía de una representación paritaria en los grupos políticos que surjan después de la firma del Acuerdo, y la participación política en igualdad de condiciones y con garantías de seguridad. En el tercer pilar sobre el Fin del Conflicto, hay 16 medidas con enfoque de género, las cuales tratan, por ejemplo, el monitoreo de casos de violencia sexual, y la atención médica básica inmediata durante los procesos de cese al fuego y la dejación de armas, para madres gestantes y lactantes. En el cuarto pilar, sobre la Solución al Problema de las Drogas Ilícitas, hay 17 medidas que tienen en cuenta los derechos de las mujeres, no sólo en cuanto a los programas de sustitución de cultivos, sino además en los de prevención de consumo y salud pública. El quinto pilar que trata el Acuerdo sobre las Víctimas, hay 15 medidas que protegen a las mujeres, como por ejemplo en la Comisión para el Esclarecimiento de la Verdad, en la cual se dará prioridad al esclarecimiento del impacto diferenciado del conflicto en las mujeres, niñas y adolescentes. Dentro de la Jurisdicción Especial para la Paz, no se permitirá la amnistía ni indulto al crimen de acceso carnal violento y otras formas de violencia sexual. Finalmente, el sexto pilar sobre la Implementación, Verificación y Refrendación del Acuerdo incluye 8 medidas con enfoque de género, tales como la creación de una Instancia Especial de mujeres para monitorear la situación de los derechos de las mujeres durante la implementación del acuerdo. De manera general, todas estas medidas se han considerado como ejemplares para la implementación de la Resolución 1325 en el contexto interno colombiano<sup>129</sup>.

La problemática de la protección de los derechos de las mujeres en el contexto del conflicto y posconflicto con las FARC sigue siendo especialmente preocupante para Colombia, y es por ello que hay una gran presencia de organizaciones no gubernamentales que tratan el tema. Desde 2011, diferentes organizaciones decidieron unirse y crear la Coalición 1325, la cual tiene diferentes líneas de trabajo: “el seguimiento a la implementación de la R1325 por parte del estado, la elaboración y publicación del informe anual de monitoreo de la R1325, la Incidencia ante entidades estatales para la elaboración de un Plan Nacional de Acción en la R1325, la Incidencia para exigir la participación de mujeres en el actual proceso de posconflicto y

<sup>127</sup> “100 medidas que incorporan la perspectiva de género en el acuerdo de paz entre el gobierno de Colombia y las FARC-EP para terminar el conflicto y construir una paz estable y duradera”. *unwomen.org*. 2018. p 5

<sup>128</sup> “100 medidas que incorporan la perspectiva de género en el acuerdo de paz entre el gobierno de Colombia y las FARC-EP para terminar el conflicto y construir una paz estable y duradera”. *unwomen.org*. 2018. p 5

<sup>129</sup> “20 años de la resolución que puso a las mujeres en el centro de la paz”. *colombia.unwomen.org*. 2020

formación a mujeres lideresas y funcionarios del Estado en la R1325 y resoluciones conexas”<sup>130</sup>. Los informes anuales publicados por esa coalición son extensos y cubren temas como el seguimiento a la Resolución 1325 como tal y más recientemente, la reincorporación de las mujeres que fueron parte de las FARC y cómo la pandemia del Covid19 ha afectado dicho proceso de manera particular a las mujeres<sup>131</sup>.

### ***5.9 Presencia de mecanismos de monitoreo de la situación de las mujeres en el Ministerio de Relaciones Exteriores.***

Actualmente, debido a que el tema de género no ha sido una prioridad para la agenda del Ministerio de Relaciones Exteriores, no hay mecanismos de monitoreo que evalúen cómo se está progresando al respecto. Los mecanismos por medio de los cuales el Ministerio podría monitorear su situación serían los que se implementan a nivel nacional para darle seguimiento a las leyes mencionadas en los apartados anteriores como por ejemplo, la Ley 1257 de 2008 sobre la sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres; la Ley 1482 de 2011 mejor conocida como la Ley Anti-Discriminación; el Decreto 762 de 2018 por el cual se adopta la garantía del ejercicio efectivo de los derechos LGTBI; y la Ley 581 del 2000 sobre la participación de la mujer en los niveles decisorios. Además, como se ha mencionado anteriormente, el Plan Nacional de Desarrollo del actual presidente Iván Duque, también incluye algunas metas relacionadas con el enfoque de género, con lo cual la medición del cumplimiento de este plan al final de su mandato incluirá datos sobre cómo fue la gestión. Aun así, cabe aclarar que todas estas leyes y el Plan Nacional de Desarrollo son instrumentos complementarios a las funciones del Ministerio de Relaciones Exteriores, y sus mecanismos de seguimiento no medirían exactamente la situación de la mujer dentro del Ministerio, sino en general y a nivel nacional.

---

<sup>130</sup> “Coalición 1325”. *Red Nacional de Mujeres*. 2011.

<sup>131</sup> “A 20 años de la Resolución 1325, las organizaciones de mujeres revisan su implementación en Colombia durante 2019”. *humanas.org.co*. 2021.

## 6. ESTUDIO COMPARATIVO Y RECOMENDACIONES

Después de haber hecho un análisis riguroso de los servicios exteriores en España y Colombia, en cuanto a la presencia de los elementos que componen un servicio exterior feminista, esta sección hará un ejercicio de comparación de los dos servicios teniendo en cuenta aquellos nueve elementos, y se explicarán aquellas lecciones que Colombia puede aprender del caso de España para cada uno de ellos. Para tener una representación gráfica de este estudio comparativo, el *anexo 1* a este trabajo muestra una tabla que señala los principales puntos de comparación entre ambos sistemas.

### **6.1 Elementos 1, 2 y 3: La representación**

En cuanto al primer elemento de un servicio exterior feminista, la presencia de medidas que garanticen la representación paritaria entre hombres y mujeres en los servicios exteriores, queda claro que Colombia tiene una importante ventaja sobre España. Según los datos del 2020, mientras Colombia tiene un 47% de mujeres en la carrera diplomática, España tan sólo un 27%. Es interesante destacar que, a pesar del alto número de mujeres en la diplomacia colombiana de carrera, los instrumentos reguladores de la misma no hacen mención alguna sobre medidas para garantizar la igualdad. Por otro lado, a pesar de que España tenga un porcentaje mucho menor, sus instrumentos reguladores sí hacen mención sobre la necesidad de tener representación equitativa en el cuerpo diplomático. Como se mencionó en los capítulos anteriores, el gran número de mujeres en la diplomacia colombiana puede deberse a que desde 1991 ha habido 6 Ministras de Relaciones Exteriores, y que, aunque ellas en sus agendas no hayan incentivado directamente la participación de las mujeres en el servicio exterior, su mera presencia haya motivado y permitido indirectamente una mayor representación. A esto se le suma el hecho que desde que Iván Duque Márquez asumió la presidencia de Colombia, se ha comprometido con la igualdad de género en varios sectores, en especial en los puestos de alta responsabilidad en la rama ejecutiva. Esto es importante además porque como bien se estipula anteriormente, los puestos de alta responsabilidad en el Ministerio de Relaciones Exteriores como lo son ministro/a, embajador/a y cónsul, son de libre nombramiento y remoción y dependen exclusivamente del gobierno de turno. Sobre España es importante destacar el lenguaje que usa el ente regulador español en las leyes relativas al servicio exterior, puesto que hace entender que no hay ninguna clase de barrera relacionada con sexo y/o género para acceder a la carrera diplomática, y que su sistema se basa únicamente en el mérito. De la situación española también destacan los compromisos que ha hecho la ministra Arantza González Laya desde que entró en el cargo como Ministra de Asuntos Exteriores y Cooperación, para incrementar este número y asegurarse que se levanten las barreras que existen en la práctica y que impiden que haya más mujeres en el servicio exterior español. Por último, hay que reconocer además la labor tan importante que hace la Asociación de Mujeres Diplomáticas de España, quienes se han unido para tomar cartas en el asunto y promover entre ellas mismas una mayor inclusión.

En cuanto al segundo elemento de un servicio exterior feminista, la presencia de las mujeres en cargos de alta responsabilidad en el servicio exterior, Colombia tiene 33% de mujeres como Jefes de Misión, mientras España solo un 21%. De ese porcentaje de Colombia, estas mujeres ocupan embajadas de alta importancia política, mientras que en España este no es el caso. Por otro lado, si bien en los instrumentos legales del servicio exterior español se hace mención sobre la necesidad de tener mujeres en estos cargos, sorprende que su porcentaje sea tan bajo. Por el contrario, las leyes colombianas relativas al servicio exterior no hacen mención alguna del tema, pero otras leyes separadas como la Ley de Cuotas y el Decreto 1083 de 2015, sí lo hacen y establecen porcentajes que deben ser adoptados paulatinamente para lograr la paridad 50-50 en estos cargos de alta responsabilidad. Cabe destacar que, en estos dos últimos instrumentos, se

hace especial énfasis en la rama ejecutiva y en especial a los cargos de ministro/a, y no en los cargos como embajadora o cónsul.

En cuanto al tercer elemento de un servicio exterior feminista, sobre los incentivos para que más mujeres participen en la diplomacia estatal, Colombia y España también tienen puntos en común pero diferenciados. Ambos países cuentan con programas para incentivar a los estudiantes jóvenes a presentarse a la carrera diplomática y consular, pero en el caso de España, estos programas sí hacen especial énfasis en que las estudiantes participen. Por el contrario, el contenido de los programas del Ministerio de Relaciones Exteriores de Colombia, se enfocan en la participación ciudadana, y en acercar el Ministerio a los ciudadanos y explicar cómo funciona y cómo se desarrolla la política exterior colombiana.

Las recomendaciones relativas a estos tres elementos parten de la premisa de que Colombia va por buen camino, pero aún puede hacer más. El número total de mujeres en el ministerio, y el número de aquellas ocupando altos cargos, son altos incluso en comparación con el resto de países del mundo. Aun así, se deben tomar medidas más concretas para garantizar que esto siga manteniéndose a través de los años, como por ejemplo lo hace España en su Reglamento de la Carrera Diplomática, al incluir disposiciones que directamente obligan al MAEC a tener en cuenta el número de mujeres en los órganos seleccionadores y en los cargos de alta responsabilidad. En cuanto a estos últimos, aunque en Colombia existen leyes como la Ley 581 de 2000 y el Decreto 1083 de 2015 que imponen cuotas, estas deben reflejarse no sólo a nivel del cargo de ministro/a, sino además en los cargos como embajador/a y cónsul. También debe prestarse especial atención a las diplomáticas de carrera que tienen el rango de embajadora, pues estas a comparación de las de libre nombramiento y remoción, tienen menos posibilidades no sólo de ocupar los cargos de Jefe de Misión, sino también de ocupar estos puestos en las embajadas de alta importancia política para Colombia. De manera general, lo que se estipula en estas leyes de cuotas debe transponerse en el Reglamento de la Carrera Diplomática y Consular Colombiana para que haya mayores garantías para su cumplimiento. Esto aseguraría que la representación de las mujeres se mantendría alta sin importar quién tenga el cargo de ministro/a de relaciones exteriores o presidente de la República, factor que hace que el número de mujeres en el ministerio varíe a través de los años.

Relativo a este tema de representación, también Colombia debe mejorar en sus estrategias para entrenar a incentivar a las mujeres a participar en el servicio exterior colombiano. No basta con sólo llevar a cabo programas con la ciudadanía joven para acercarlos al ministerio. Debe haber una motivación específica y clara para acercar a las mujeres jóvenes a no sólo ingresar a los cargos de carrera administrativa del Ministerio, sino también a ingresar a la carrera diplomática y consular. Otro aspecto que Colombia puede incorporar, es tener más actividades organizadas por el ministerio relativas al trabajo de la mujer en la diplomacia estatal. En España la celebración del mes de la mujer cada marzo tiene un papel importante en la agenda anual del ministerio y en él se celebran charlas con las diplomáticas para discutir la situación actual de la mujer en la diplomacia estatal. Colombia podría, por ejemplo, reunir a las embajadoras presentes en el país y hacer este tipo de conferencias anuales para tratar el tema.

Cabe destacar, que, aunque las medidas a implementar por Colombia partan del ejemplo español, sigue siendo evidente que la participación femenina en el servicio exterior español necesita refuerzos, pues esta no llega ni al 50%. España debe, además de incrementar el número de mujeres Jefes de Misión, asegurarse que estas puedan ocupar las embajadas y misiones permanentes de mayor importancia para España, en especial aquellas que han sido tradicionalmente ocupadas por hombres como la de la ONU, UE, la OTAN y la embajada en Estados Unidos. Es admirable la labor que ha hecho la recién incorporada ministra González Laya al declarar una política exterior feminista, y al comprometerse a modelar con el ejemplo

desde el interior del ministerio, pero ella y sus sucesores/as aún tienen una ardua labor por delante para lograr la igualdad efectiva. Cómo se ha estipulado varias veces a lo largo de este trabajo, incrementar la representación de las mujeres en el servicio exterior no es equivalente a tener un enfoque de género completo. Un enfoque de género completo es aquel que no solo garantiza la representación, sino que también protege, perpetúa y monitorea una situación favorable para las mujeres. Es por ello que España, además de incrementar el número de mujeres, debe mejorar también en otros aspectos como los que se discuten a continuación.

## ***6.2 Las medidas antidiscriminación por razón de género***

Pasando al cuarto elemento de un servicio exterior feminista, el relativo a la presencia de medidas para eliminar la discriminación de género, el servicio exterior español cuenta con un mayor número de medidas para evitar este tipo de violencia contra la mujer que Colombia. En el Estatuto Básico del Servidor Público, los artículos 1, 52 y 53.2 hacen mención sobre la gravedad de incumplir con el principio de igualdad de género, y cómo los funcionarios públicos pueden ser sancionados si este se viola. Por otro lado, a pesar de que el Reglamento de la Carrera Diplomática no haga mención sobre el tema, la Ley Orgánica 3/2007 es quizá uno de los instrumentos legales con más peso, que protegen a la mujer contra todo tipo de discriminación, tanto en el sector público como en el sector privado. Por otra parte, en el caso de Colombia, las leyes reguladoras del Servicio Exterior no hacen alusión a medidas para prevenir la discriminación de género, pero a la vez existe la Ley 1257 de 2008 que protege a la mujer contra la violencia. Es importante anotar que esta ley hace especial énfasis en la violencia intrafamiliar, pero hace algunas menciones sobre medidas de sensibilización en el sector público. El servicio exterior colombiano no cuenta con otras normas o medidas al respecto.

Sobre este elemento, Colombia debe incluir este tipo de medidas en los instrumentos reguladores del servicio exterior como lo son el Reglamento de la Carrera Diplomática e incluso la Ley 909 del 2004 sobre el empleo público. En este aspecto, España cuenta con la Ley Orgánica 3/2007, que es ejemplar para garantizar la protección de la mujer en todos los ámbitos de su vida. Esta ley claramente establece consecuencias jurídicas para conductas discriminatorias, garantiza la tutela judicial efectiva, dedica un capítulo entero al principio de igualdad en el empleo público en el cual se obliga al gobierno a eliminar cualquier obstáculo que implique discriminación, y establece medidas para denunciar la violencia de género y un protocolo especial para casos de violencia sexual. Además, en el Estatuto Básico del Empleado Público, se incluye el principio de no discriminación por género dentro del Código de Conducta, cosa que no existe en el código de conducta del empleado público colombiano. Es cierto que Colombia cuenta con la Ley 1257 de 2008 para proteger a la mujer de la violencia, en especial la violencia intrafamiliar, pero esta no detalla las medidas ni menciona con gran extensión procedimientos de protección para la mujer en el empleo público. En este aspecto, Colombia, debe tomar de ejemplo ese tipo de medidas concretas que existen en España, en especial las relativas a los sistemas de investigación, denuncia y sanción, e incluirlas en el Reglamento de la Carrera Diplomática para garantizar una protección más completa a las mujeres del servicio exterior colombiano. Además, para garantizar la protección a aquellas mujeres que no pertenecen a la carrera diplomática, estas medidas deben dejarse claras en los instrumentos reguladores del empleo público en general, o pueden adoptarse como políticas del Ministerio de Relaciones Exteriores.

En cuanto a España, a pesar de contar con leyes como la 3/2007, y aprovechando que aún no se ha aprobado el nuevo Reglamento de la Carrera Diplomática, el MAEC debería incluir disposiciones que, por ejemplo, garanticen un régimen especial de investigación y sanción para los casos de violencia hacia las mujeres en la vida política.

### ***6.3 La presencia de mujeres diversas en los servicios exteriores***

En el quinto elemento, la presencia de medidas para garantizar la representación de mujeres pertenecientes a las diferentes razas, etnias, géneros y creencias religiosas, el servicio exterior español tiene ventaja, en especial en cuanto a la protección de los diplomáticos LGTBIQ+. Por un lado, el Estatuto Básico del Empleado Público hace especial énfasis en la no discriminación hacia estas personas, y el Reglamento de la Carrera Diplomática también reconoce la posibilidad de que los diplomáticos tengan parejas del mismo sexo. Además de esta regulación, esta protección se ve en la práctica en el MAEC, ya que este cuenta con el grupo “Exterior es Diverso”, el cual está formado por diplomáticos LGTBIQ+, y que se encarga de avanzar en la promoción y protección de sus derechos en este campo de trabajo. España en su caso, deja claro en sus instrumentos reguladores que no puede haber discriminación hacia ninguno de estos grupos, y ofrece protección a los diferentes colectivos por medio del Estatuto Básico del Empleado Público y el Reglamento de la Carrera Diplomática. Aunque en este aspecto España aún tiene cosas que mejorar (por ejemplo, la inclusión efectiva de mujeres de diferentes razas, etnias y creencias religiosas), sigue siendo ejemplo de cómo se debe regular el tema. Por el contrario, la situación en Colombia es mucho más precaria. Los instrumentos reguladores del servicio exterior, no hacen mención específica sobre la inclusión o protección de las personas pertenecientes a estos colectivos, y, es más, de manera muy preocupante, uno de los artículos del Reglamento de la Carrera Diplomática excluye directamente a las parejas del mismo sexo de beneficios que estos puedan obtener por estar con diplomáticos colombianos. Aun así, la Ley Anti Discriminación 1482 de 2011 y el Decreto 762 de 2018 para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGTBI, proporcionan protección de manera general. El Plan Nacional de Desarrollo del actual presidente Iván Duque también establece protección hacia las mujeres y hacia las personas pertenecientes a las diferentes razas y etnias colombianas, pero como se menciona en el capítulo relevante, esta protección se establece en términos muy generales.

Sobre este quinto punto, Colombia debe reformular su Reglamento de la Carrera Diplomática e insertar disposiciones que explícitamente inviten al ministerio a tener en cuenta estos grupos a la hora de seleccionar a sus empleados. Sobre la inclusión de mujeres de diferentes razas, etnias y creencias religiosas, hay que tener en cuenta que Colombia es un país muy diverso, y por ello la inclusión de estas personas es necesario no sólo para tener un cuerpo diplomático representativo de la población colombiana, sino para garantizar más oportunidades educativas y profesionales a las personas de estas poblaciones que suelen ser bastante vulnerables. El Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022 del Presidente Duque hace mención sobre la necesidad de garantizar los insumos básicos a las personas pertenecientes a ciertos grupos raciales y étnicos, pero esta perspectiva debe ampliarse y no sólo centrarse en darles lo básico, sino buscar maneras de incluirlos en los cuerpos del estado donde puedan estar representados y avanzar los derechos de sus respectivas comunidades. Por otro lado, en cuanto al tema de la inclusión de mujeres pertenecientes al colectivo LGTBIQ+, Colombia debe, en primer lugar, cambiar con urgencia el apartado del Reglamento de la Carrera Diplomática en el que se define el concepto de “compañero/a permanente” y que actualmente sólo reconoce a personas del sexo opuesto. Debe además ampliar la protección a las familias de parejas del mismo sexo como lo hace España. También debe promover un ambiente de inclusión dentro del ministerio para garantizar el ejercicio efectivo de los derechos que los diplomáticos pertenecientes a este grupo tienen gracias a Ley 1482 de 2011 y al Decreto 762 de 2018. Para promover este ambiente de inclusión, puede tomarse como ejemplo el grupo “Exterior es Diverso” conformado por diplomáticos LGTBIQ+ españoles, quienes han recibido apoyo del MAEC y quienes tienen una importante labor en la protección de sus derechos

Queda claro que España tiene una ventaja importante sobre Colombia en la inclusión, pero también se debe mejorar especialmente en las medidas para la inclusión de mujeres de diferentes razas, etnias, creencias religiosas y además aquellas del colectivo LGTBIQ+. España, a pesar de no ser tan notoriamente diverso como Colombia, igual cuenta con un importante número de personas nacionalizadas, provenientes de muchas partes del mundo, que buscan al igual que cualquier otro ciudadano, servirle a su país y ser miembro de su cuerpo diplomático. Las leyes para proteger a estas personas y las políticas para garantizarles las mismas oportunidades de acceso al empleo público que a los españoles nacidos en España, deben ser reforzadas.

#### ***6.4 Las medidas de conciliación entre la vida personal y profesional***

Otro de los puntos en los que España y Colombia difieren radicalmente es en el elemento número 6, relativo a la presencia de medidas de conciliación para la vida personal y profesional de los diplomáticos. Mientras en España, el Reglamento de la Carrera Diplomática, el Estatuto Básico del Empleado Público y la Ley Orgánica 3/2007 dejan claro cuáles son los beneficios y permisos que los diplomáticos tendrán para balancear su trabajo y sus necesidades familiares, en Colombia, hay una ausencia absoluta de estas medidas en todos los instrumentos relevantes. Lo único que tienen en común ambos servicios exteriores, es que hay disposiciones relativas a la maternidad en los distintos instrumentos legales, pero, aun así, España cuenta con un mayor número de permisos relacionados con la maternidad y lactancia, cuidado de los hijos, exámenes médicos, etc.

En cuanto a esto, el servicio exterior colombiano debe ampliar sustancialmente las disposiciones de sus instrumentos reguladores. Se deben incluir capítulos que regulen con amplitud los diferentes permisos que los diplomáticos pueden recibir para poder pasar tiempo con sus familiares y dependientes, cuidar de sí mismos y también llevar a cabo su labor de forma saludable y equilibrada. Se debe hacer especial énfasis en la maternidad de las diplomáticas, y se debe pensar en medidas para garantizar que sus periodos de maternidad y lactancia estén debidamente organizados y remunerados. Deben incluirse además disposiciones como las que se ven en la Ley Orgánica 3/2007 de España, en la que se reconoce la necesidad de una asunción equilibrada de responsabilidades familiares. Esto último, debe hacerse para ayudar a eliminar los estigmas que existen alrededor de la idea de que la maternidad en el ejercicio de la diplomacia estatal es prácticamente inconcebible.

#### ***6.5 La implementación de una política exterior feminista y el paralelo cumplimiento de la Agenda de Mujeres, Paz y Seguridad***

Sobre la presencia de una política exterior feminista, como séptimo elemento constitutivo de un servicio exterior feminista, queda claro que España tiene una ventaja absoluta, ya que es uno de los pocos países del mundo que ha declarado la implementación de este tipo de política exterior. Todo el funcionamiento de esta política exterior se centra en la igualdad de género en sus diferentes ámbitos, no solamente en aumentar la representación. También, de manera característica, España busca con su política exterior feminista no solamente alcanzar la paridad de género en otros países, sino que busca ser un referente y lograr que el propio MAEC sea ejemplo de igualdad y respeto. A todo esto, se le suma la publicación de una Guía sobre Política Exterior Feminista, que incluye en detalle todas las acciones que el MAEC piensa tomar para implementarla. Esto es algo que pocos países han hecho, como por ejemplo Suecia. Por el contrario, Colombia aún no ha declarado una política exterior feminista, y según lo investigado en este trabajo, está lejos de hacerlo. Para Colombia, las prioridades de política exterior se



centran en otras problemáticas como el crimen organizado, el narcotráfico y recientemente, la migración irregular causada por el éxodo de ciudadanos venezolanos hacia el territorio. Además de esto, para Colombia desde siempre ha sido una prioridad mantener buenas relaciones con Estados Unidos, por lo que su política exterior se ve en gran parte influenciada por este país. Aun así, la política exterior colombiana no deja de lado el tema de género, y trata de participar en las instancias internacionales donde se hable del tema, en especial si este se centra en los derechos de las mujeres en contextos de conflicto y posconflicto, puesto que es en esto donde Colombia tiene mayor experiencia.

En el octavo elemento de un servicio exterior feminista, que concierne el cumplimiento de la Resolución 1325 del Consejo de Seguridad, y toda la estela de resoluciones y acciones que comprenden la Agenda de Mujeres Paz y Seguridad, Colombia y España han tenido dos enfoques diferentes. Por un lado, España ha cumplido con el mandato de crear un Plan Nacional de Acción para hacer cumplir con esta Resolución. Además, la declaración de la implementación de una política exterior feminista por parte de la ministra González Laya, incluye como pilar, garantizar que más mujeres estén presentes en las mesas de negociación, y en la consolidación de la paz. Al contrario que España, Colombia aún no cuenta con un Plan Nacional de Acción para dicha Resolución, pero ha tenido actuación al respecto con la firma del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera entre el gobierno colombiano y el ex grupo guerrillero de las FARC. La propia organización de ONU Mujeres ha felicitado al gobierno por incluir un centenar de medidas en los acuerdos, que van en línea con lo dictaminado por la Resolución 1325, y ha considerado este Acuerdo Final, como ejemplar en el tema. A pesar de que se hayan establecido varias medidas dentro de este acuerdo, y que muchas mujeres hayan podido participar en su negociación, la implementación de estas aún está en proceso y es por ello que varias organizaciones no gubernamentales se han aliado a través de los años para presionar al gobierno a que cumpla con lo estipulado. Si bien este Acuerdo es ejemplar, las ONG colombianas que tratan el tema de la mujer en escenarios de conflicto y posconflicto, creen que aún es necesario que el gobierno establezca un Plan de Acción Nacional para poder darle un seguimiento y monitoreo completo a la situación.

De manera general, las lecciones que Colombia puede aprender de España relativas a estos dos elementos, están estrechamente vinculadas ya que como se ha visto en el estudio, la implementación de una política exterior feminista puede ir de la mano del cumplimiento de la Resolución 1325. En primer lugar y a pesar de que haya funcionarios diplomáticos colombianos que consideren que el feminismo no es una prioridad en la política exterior colombiana ya que hay temas más relevantes como la inmigración, el narcotráfico y el crimen organizado, el ejemplo de España demuestra que es posible integrar las prioridades nacionales y un enfoque de género. Dentro de esos temas de especial importancia para Colombia, se puede incluir el enfoque de género, por ejemplo, monitoreando y garantizando los derechos de las madres migrantes. En cuanto al narcotráfico y el crimen organizado, se pueden aplicar los principios de la Resolución 1325 para evaluar el impacto que estos tienen sobre las mujeres, y cómo las mujeres pueden participar en los procesos de desmantelamiento de estas estructuras criminales. Este tema de la implementación de una política exterior feminista en Colombia podría iniciarse por medio de su ejemplar implementación de la Resolución 1325 en el Acuerdo Final del 2016 firmado para terminar el conflicto armado con las FARC. Colombia puede mostrar su caso al mundo y en especial a países que viven conflictos armados, como ejemplo de cómo incluir y proteger a la mujer en estas situaciones. Además de hacer esto, Colombia debe cumplir al llamado a crear un Plan de Acción Nacional para el seguimiento de la Resolución porque como lo han estipulado las diversas ONG en el país, el hecho de que el conflicto haya terminado

formalmente, no implica que los derechos de las mujeres afectadas hayan sido garantizados o restituidos en su totalidad.

Finalmente, para países como Colombia, así como para otros que miren hacia España para guiarse en la implementación de una política exterior feminista, es importante que España se asegure la continuación de la política exterior feminista, no solamente para posicionarse como un actor global importante en el tema, sino también para seguir incentivando y luchando por la igualdad de género en todo el mundo.

#### ***6.6 Sobre el monitoreo de la situación de las mujeres en los ministerios de relaciones exteriores***

Finalmente, sobre la presencia de mecanismos de monitoreo sobre la situación de la mujer dentro de los Ministerios de Relaciones Exteriores, España también es ejemplar al respecto. Esto se debe al reciente compromiso adoptado por la ministra González Laya para recoger mejores datos sobre la situación interna del ministerio, y además con la finalidad de repartir los recursos de manera organizada para lograr las metas respectivas a la aplicación de un enfoque de género dentro del servicio exterior español. Además, como parte de la publicación de la Guía de Política Exterior Feminista, el MAEC se ha comprometido a hacerle seguimiento a cada uno de los objetivos allí descritos, por lo que de esta manera se asegura que haya un monitoreo de las situaciones externa e interna del ministerio. Colombia, por otro lado, no ha instaurado aún mecanismos de monitoreo dentro del Ministerio para examinar la situación de las mujeres porque como se ha mencionado anteriormente, esta no ha sido aún una agenda a perseguir por ninguno/a de los ministros/as que han estado a cargo. No obstante, este monitoreo se puede llevar a cabo de manera externa al ministerio, pero de una manera más general a la población colombiana, debido a los mecanismos establecidos por las leyes anteriormente mencionadas que protegen a la mujer a nivel nacional, y aquellos relacionados al Plan Nacional de Desarrollo del presidente al mando.

Para mejorar este aspecto, Colombia necesita en primer lugar poner el enfoque de género como prioridad para el servicio exterior para poder hacerle un seguimiento apropiado. De esta manera es como España ha logrado que existan mecanismos de monitoreo, puesto que previo a la llegada de la ministra González Laya, estos mecanismos no existían. Solo fue tras su llegada y tras hacer los compromisos de mejorar la situación de las mujeres dentro del ministerio, que se instauraron mecanismos de supervisión, recolección de datos y asignación de recursos. Aunque en Colombia haya mecanismos de monitoreo de la situación de las mujeres en general, estos no cubren el Ministerio de Relaciones Exteriores como tal y por ello la necesidad de que estos mecanismos sean específicos al ministerio.

## 7. REFLEXIONES FINALES

Tras haber revisado cómo los servicios exteriores de España y Colombia cumplen con los requisitos para conformar un servicio exterior feminista, y de haber comparado cómo cada uno de estos países implementa dichos elementos en sus funciones diarias, es posible responder a la pregunta que este trabajo se plantea: ¿Qué debe hacer Colombia para lograr conformar un servicio exterior feminista?

La respuesta general es inicialmente sencilla: lo que debe hacer Colombia para lograr conformar un servicio exterior feminista, es una reforma profunda al servicio exterior colombiano, en cuanto a sus leyes y a su aplicación. Colombia debe modificar el Reglamento de la Carrera Diplomática y las otras leyes reguladoras del mismo. De la mano de este cambio también debe haber esfuerzos internos que dirijan aquellos que sean designados como Ministros de Relaciones Exteriores, para reformar el funcionamiento del servicio exterior, y llevar a cabo acciones concretas como las que por ejemplo se han desarrollado en España con la ministra Arantza González Laya desde su llegada. Todo lo anterior aparenta sencillo, pero llegada la hora de hacer estos cambios, los factores a tener en cuenta son innumerables y la complicada realidad política colombiana supondría un reto importante, más no insuperable. Para futuros estudios, sería interesante tomar alguno de los elementos aquí planteados como constituyentes de un servicio exterior feminista, y hacerle seguimiento en su implementación en Colombia. También sería interesante tomar este trabajo como punto de partida para iniciar la urgente reforma que necesita el Reglamento de la Carrera Diplomática Colombiana, que lleva 21 años sin ser actualizado.

Además de haberle dado respuesta a la pregunta de investigación y haber hecho un análisis de las oportunidades que los servicios exteriores de España y Colombia tienen para mejorar en cuanto a su enfoque de género, este trabajo también ha llegado a unas conclusiones interesantes que aportan al estudio de cómo la mujer puede hacer cumplir sus derechos en el campo de la diplomacia estatal, como una figura capaz de asumir retos, tomar decisiones de alto nivel, y contribuir al mantenimiento de la paz y seguridad internacionales.

En primer lugar, este trabajo deja una importante lección sobre el uso de la etiqueta “feminista”. De manera general, cuando algún concepto se etiqueta como “feminista”, se pueden generar resistencias de todo tipo, porque la audiencia común no tiene un concepto claro de lo que es ser “feminista”. Por ejemplo, en Latinoamérica, es común que la lucha feminista sea vista desde la perspectiva radical, por lo que se genera mucho rechazo. Este trabajo ha demostrado en especial dentro del marco teórico, que cuando algo se etiqueta como “feminista”, es porque se tienen en cuenta una gran variedad de factores. Este no es un término con una definición única, sino uno que engloba muchas teorías y que lo que busca de manera general es la promoción y protección de los derechos humanos de las mujeres. A pesar de que todas las teorías de las relaciones internacionales feministas tengan enfoques diferentes (unos más conservadores, y otros más radicales) el fin es el mismo: la libertad de la mujer para escoger cómo vivir una vida plena.

Una segunda reflexión que deja este trabajo, es el planteamiento de un debate sobre si el concepto de un “servicio exterior feminista” puede ser un término aplicable a países en vía de desarrollo. Tomando como punto de partida el concepto de “política exterior feminista”, se puede ver que sólo unos pocos países de la Comunidad Internacional se han atrevido a declarar este tipo de política, y la gran mayoría son países europeos y desarrollados. El concepto de “servicio exterior feminista” aquí desarrollado va de la mano con el de “política exterior feminista”, ya que el primero cubre el ámbito interno del ejercicio de la diplomacia estatal, y el segundo, el externo, y que el segundo es además elemento fundamental del primero. Es por este nexo que se puede hacer la pregunta: ¿Acaso los países en vía de desarrollo pueden implementar

también el concepto de servicio exterior feminista, como ámbito interno de la diplomacia estatal? En el debate sobre la implementación de una política exterior feminista, existen quienes argumentan que las prioridades de los países en vía de desarrollo deben ser otras más importantes que “un enfoque género”, como, por ejemplo, la pobreza, la seguridad y la economía. Pero, por otro lado, y como han demostrado los actuales esfuerzos de la Comunidad Internacional en el tema de los derechos de las mujeres, hay quienes abogan que el enfoque de género es algo transversal a cualquier situación. En otras palabras, se podría decir que es posible que un país en vía de desarrollo ponga en el centro de su política exterior temas como el crimen organizado transnacional o los altos flujos de migrantes irregulares, y que, simultáneamente, implemente un enfoque de género para garantizar los derechos humanos de las mujeres dentro de estas situaciones. Siguiendo esta misma línea, y como este trabajo busca demostrar, sí es posible que cualquier país tenga un servicio exterior feminista si se implementan los nueve elementos que lo constituyen. Si hay voluntad política para ver que el enfoque de género es un tema transversal, será posible para cualquier país aprobar leyes y políticas que satisfagan cada uno de los elementos del servicio exterior feminista.

En tercer lugar, este trabajo ha visto que cuando los países quieren etiquetarse como “feministas” en el escenario internacional, suelen recurrir a la adopción de muchas medidas, pero que suelen ser ambiguas, de amplia aplicación y que poco profundizan en las problemáticas que afectan a las mujeres en el siglo 21. Esto se evidencia en el análisis aquí realizado puesto que tanto España como Colombia buscan posicionarse como países que trabajan el problema de la desigualdad de género, y que por ello tienen muchas leyes y políticas que garantizan de manera general un acceso igualitario a los Ministerios de Relaciones Exteriores, pero a su vez, relativamente pocas para asegurar el buen trato y el respeto de los derechos de las mujeres dentro de estos. Y esto es algo que ocurre de manera general cuando se habla de feminismo o de enfoque de género: los países se concentran mucho en cumplir con el requisito “más sencillo” (que suele ser aquel de la representación, es decir, de aumentar el número de mujeres en sus servicios exteriores), pero no profundizan ni incluyen los demás elementos de un servicio exterior feminista que se plantean en este trabajo. Este trabajo ha demostrado que la representación como medida no es suficiente para garantizar completamente los derechos de las mujeres, y que hay muchos otros elementos que deben ser tenidos en cuenta para lograr esta meta.

Como reflexión final, es necesario decir que la participación de la mujer en el ámbito de la diplomacia estatal aún debe mejorar a nivel global. La diplomacia sigue siendo una profesión mayoritariamente ejercida por hombres, y la participación de la mujer se hace cada vez más importante y necesaria para obtener resultados inclusivos, innovadores y pertinentes. Es absolutamente comprensible que cada país tenga sus propias prioridades al ejecutar su política exterior, y al formar su cuerpo diplomático, pero tener un enfoque de género y tener prioridades específicas no son excluyentes. El compromiso de lograr la equidad de género ha sido aceptado por todos los países de la Comunidad Internacional al adherirse a la Agenda 2030 de Desarrollo Sostenible, y uno de los factores que se deben tener en cuenta para lograrlo es incluir el enfoque de género en la manera de llevar a cabo las relaciones exteriores y de cómo estas se manejan a nivel interno. En resumen, el concepto de “servicio exterior feminista” no debe de ser visto como una etiqueta, sino como una acción que abra paso hacia un mundo más incluyente.

## 8. BIBLIOGRAFÍA

### DOCTRINA

- CHARLESWORTH, H. CHINKIN, C. “The Boundaries of International Law”. *Manchester University Press*. 2000. <https://archive.org/details/boundariesofinte0000char>
- ENLOE, C. “Bananas, Beaches and Bases. Making Feminist Sense of International Politics”. *University of California Press*. 1989. <https://archive.org/details/bananasbeachesba0000enlo>
- JOHNSON-ODIM, C. “Common Themes, Different Contexts”. *Third World women and the politics of feminism, Indiana University Press*. 1991. <https://www.jstor.org/stable/4316420?seq=1>
- MACKINNON, C., “Feminism Unmodified: Discourses on Life and Law”. *Cambridge University Press*. 1987. <https://archive.org/details/feminismunmodifi00mack>
- MILLET, K. “Sexual Politics”. *University of Illinois Press*. 2000. <https://archive.org/details/sexualpolitics00mill/page/32/mode/2up>
- PIEDRA GUILLÉN, N. “El Feminismo y Postmodernidad: Entre el ser para sí o el ser para los otros”. *Revista de Ciencias Sociales Universidad de Costa Rica*. 2003. p. 47 [https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS101\\_102/03PIEDRA .pdf](https://revistacienciasociales.ucr.ac.cr/images/revistas/RCS101_102/03PIEDRA .pdf)
- SHIVA, V. “Empowering Women”. *BBC WORLD TRUST*. 2004. <https://likeawhisper.files.wordpress.com/2009/03/empoweringwomen.pdf>
- SYLVESTER, C. “Presentando a Elshtain, Enloe y Tickner: una mirada a los esfuerzos feministas más importantes antes de continuar el viaje”. *Cambridge University Press*. 2002. <https://revistas.uam.es/relacionesinternacionales/article/view/5240/5683>
- TICKNER, A. “Gender in International Relations”. *Columbia University Press*. 1992. [https://www.researchgate.net/publication/31737856\\_Gender\\_in\\_International\\_Relations\\_Feminist\\_Perspectives\\_on\\_Achieving\\_Global\\_Security\\_JA\\_Tickner/link/557a909e08aeb6d8c02068f3/download](https://www.researchgate.net/publication/31737856_Gender_in_International_Relations_Feminist_Perspectives_on_Achieving_Global_Security_JA_Tickner/link/557a909e08aeb6d8c02068f3/download)
- TICKNER, A. “Gendering World Politics”. *Columbia University Press*. 2001. <https://archive.org/details/genderingworldpo0000tick>
- TOWNS, A, NIKLASSON, B. “Gender, international status, and ambassador appointments”. *Foreign Policy Analysis* 13, no. 3. 2017. <https://academic.oup.com/fpa/article/13/3/521/2625550>
- ZALEWSKI, M., “Enfoques feministas de la teoría de las relaciones internacionales en el periodo de la Posguerra Fría”, *La era de la perplejidad. Repensar el mundo que conocíamos*. 2017. <https://www.bbvaopenmind.com/articulos/enfoques-feministas-de-la-teoria-de-las-relaciones-internacionales-en-el-periodo-de-la-post-guerra-fria/>

### NORMATIVA INTERNACIONAL

- “A/RES/58/142: La participación de la mujer en la política”. *Naciones Unidas*. 2003. <https://undocs.org/pdf?symbol=es/A/RES/58/142>
- “A/RES/66/130: La participación de la mujer en la política”. *Naciones Unidas*. 2012. <https://undocs.org/pdf?symbol=es/%20A/RES/66/130>
- “Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, Una Unión de la igualdad: Estrategia para la Igualdad de Género 2020-2025”. *Unión Europea*. 2020. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>

- “Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security”. *Unión Europea*. 2008. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST%2015671%202008%20REV%201/EN/pdf>
- “Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer”. *Oficina del Alto Comisionado de Derechos Humanos de Naciones Unidas*. 1979. <https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx>
- “Declaración y Plataforma de Acción de Beijing”. *ONU Mujeres*. 1995. [https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa\\_s\\_final\\_web.pdf?la=es&vs=755](https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755)
- “Indicators for the Comprehensive approach to the EU implementation of the United Nations Security Council Resolutions 1325 and 1820 on women, peace and security”. *Consejo de la Unión Europea*. 2010. <https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11948-2010-INIT/en/pdf>
- “Ley modelo interamericana para prevenir violencia contra la mujer en la vida política”. *Organización de Estados Americanos*. 2017. <http://www.oas.org/es/cim/docs/ViolenciaPolitica-LeyModelo-ES.pdf>
- “Resolución 1325 (2000)”. *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. 2000. <https://undocs.org/es/S/RES/1325%20%282000%29>
- “Resolución 1820 (2008)”. *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. 2000. <https://undocs.org/es/S/RES/1820%20%282008%29>
- “Resolución 1889 (2009)”. *Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas*. 2000. <https://undocs.org/es/S/RES/1889%20%282009%29>
- “Women, Peace and Security - Council Conclusions”. *Consejo de la Unión Europea*. 2018. <https://www.consilium.europa.eu/media/37412/st15086-en18.pdf>

## NORMATIVA ESPAÑOLA

- “Ley 2/2014, de 25 de marzo, de la Acción y del Servicio Exterior del Estado”. *Boletín Oficial del Estado*. 2014. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2014/BOE-A-2014-3248-consolidado.pdf>
- “Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres”. *Boletín Oficial del Estado*. 2007. <https://www.boe.es/boe/dias/2007/03/23/pdfs/A12611-12645.pdf>
- “Proyecto de Reglamento de la Carrera Diplomática”. *exteriores.gob.es*. 2020. <http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/Documents/Proyecto%20Real%20Decreto%20por%20el%20que%20se%20aprueba%20el%20RCD.pdf>
- “Real Decreto Legislativo 5/2015 por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”. *Boletín Oficial del Estado*. 2015. <https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>
- “Resolución de 1 de septiembre de 2017, de la Secretaría de Estado de Asuntos Exteriores, por la que publica el II Plan Nacional de Acción de Mujeres, Paz y Seguridad”. *Boletín Oficial del Estado*. 2017. <https://www.boe.es/boe/dias/2017/09/14/pdfs/BOE-A-2017-10517.pdf>

## NORMATIVA COLOMBIANA

- “Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. *funcionpublica.gov.co*. 2015.  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=62866](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=62866)
- “Decreto 455 de 2020: Por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo”. *funcionpublica.gov.co*. 2020. Art. 2.2.12.3.3.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=110635#1>
- “Decreto 762 de 2018 por el cual se adopta la Política Pública para la garantía del ejercicio efectivo de los derechos de las personas que hacen parte de los sectores sociales LGBTI y de personas con orientaciones sexuales e identidades de género diversas”. *Funcionpublica.gov.co*. 2018.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86303>
- “Decreto Ley 274-2000 por el cual se regula el Servicio Exterior de la República y la Carrera Diplomática y Consular”. *funcionpublica.gov.co*. 2020.  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=80358](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=80358)
- “Ley 1257 de 2008: por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones”. *Secretaría del Senado de la República*. 2008.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_1257\\_2008.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1257_2008.html)
- “Ley 1482 de 2011 Por medio de la cual se modifica el Código Penal y se establecen otras disposiciones”. *funcionpublica.gov.co*. 2011.  
<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44932>
- “Ley 581 de 2000: Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones”. *funcionpublica.gov.co*. 2000.  
[https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma\\_pdf.php?i=5367](https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=5367)
- “Ley 909-2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. *Secretaría del Senado de la República*. 2004.  
[http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley\\_0909\\_2004.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0909_2004.html)

## PUBLICACIONES OFICIALES DEL GOBIERNO DE ESPAÑA

- “Calendario actividades marzo #DiplomaciaFeminista”. *exteriores.gob.es*. 2021  
[http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/PublishingImages/2021\\_03/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA%20AGENDA.png](http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/PublishingImages/2021_03/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA%20AGENDA.png)
- “Estrategia de Acción Exterior 2021-2024”. *exteriores.gob.es*. 2021  
<http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/ElMinisterioInforma/Documents/Proyecto%20Estrategia%20Accio%cc%81n%20Exterior%202021-2024.pdf>



- “Folleto de Igualdad de Género en la Política Exterior”. *exteriores.gob.es*. 2020 [http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/Documents/2019\\_FOLLETO%20IGUALDAD%20DE%20GENERO%20final.pdf](http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/PoliticaExteriorCooperacion/Documents/2019_FOLLETO%20IGUALDAD%20DE%20GENERO%20final.pdf)
- “Guía de Política Exterior Feminista del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación de España”. *exteriores.gob.es*. 2021. [http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021\\_02\\_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf](http://www.exteriores.gob.es/Portal/es/SalaDePrensa/Multimedia/Publicaciones/Documents/2021_02_POLITICA%20EXTERIOR%20FEMINISTA.pdf)

#### **PUBLICACIONES OFICIALES DEL GOBIERNO DE COLOMBIA**

- “Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera”. *jep.gov.co*. 2016. <https://www.jep.gov.co/Documents/Acuerdo%20Final/Acuerdo%20Final.pdf>
- “Equidad de oportunidades para grupos indígenas, negros, afros, raizales, palenqueros y Rrom”. *Departamento Nacional de Planeación*. 2018. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-por-la-equidad-de-oportunidades-para-grupos-indigenas-negros-afros-raizales-palenqueros-y-Rrom/Equidad-de-oportunidades-para-grupos-Etnicos.aspx>
- “Equidad para mujeres”. *Departamento Nacional de Planeación*. 2018. <https://www.dnp.gov.co/DNPN/Plan-Nacional-de-Desarrollo/Paginas/Pactos-Transversales/Pacto-de-equidad-para-las-mujeres/Equidad-para-mujeres.aspx>
- “Género”. *Cancilleria.gov.co*. 2021 <https://www.cancilleria.gov.co/en/internacional/politica/sociales/genero>
- “Memorias al Congreso 2019-2020: Claudia Blum de Barberi, Ministra de Relaciones Exteriores”. *Cancilleria.gov.co*. 2020. P 81. [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2020/memorias\\_al\\_congreso\\_2019-2020.pdf](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/FOTOS2020/memorias_al_congreso_2019-2020.pdf)
- “Programas de participación ciudadana ‘Jóvenes a la Cancillería’ y ‘Canciller en la Academia’”. *Cancilleria.gov.co*. 2020. <https://www.cancilleria.gov.co/programas-participacion-ciudadana-jovenes-cancilleria-canciller-academia>
- “XV jornada de Jóvenes a la Cancillería”. *cancillería.gov.co*. 2021. <https://www.cancilleria.gov.co/newsroom/video/xv-jornada-jovenes-cancilleria>

#### **PUBLICACIONES DE ORGANISMOS INTERNACIONALES Y ONGS**

- “100 Medidas que Incorporan la Perspectiva de Género en el Acuerdo de Paz entre el Gobierno de Colombia y las FARC-EP para Terminar el Conflicto y Construir una Paz Estable y Duradera”. *unwomen.org*. 2018. <https://www2.unwomen.org/-/media/field%20office%20colombia/documentos/publicaciones/2017/10/internas%20farc-ep.pdf?la=es&vs=4845>
- “20 años de la resolución que puso a las mujeres en el centro de la paz”. *colombia.unwomen.org*. 2020. <https://colombia.unwomen.org/es/noticias-y-eventos/articulos/2020/06/20-anos-de-la-resolucion-1325>
- “A 20 años de la Resolución 1325, las organizaciones de mujeres revisan su implementación en Colombia durante 2019”. *humanas.org.co*. 2021.



<https://humanas.org.co/pazconmujeres/a-20-anos-de-la-resolucion-1325-las-organizaciones-de-mujeres-revisan-su-implementacion-en-colombia-durante-2019/>

- “Coalición 1325”. *Red Nacional de Mujeres*. 2011. <https://www.rednacionaldemujeres.org/index.php/publicaciones/coalicion-1325>
- “Gender Equality Index”. *European Institute for Gender Equality*. 2020. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2020/country>
- “La paridad como principio democrático”. *Organización de Estados Americanos*. 2021. <http://www.oas.org/es/cim/paridad.asp>
- “La Plataforma de Acción de Beijing cumple 20 años”. *ONU Mujeres*. 2015. <https://beijing20.unwomen.org/es/about>
- “Liderazgo de las mujeres”. *Organización de Estados Americanos*. 2021. <http://www.oas.org/es/cim/liderazgo.asp>
- “National Action Plans for the Implementation of UNSCR 1325 on Women, Peace and Security”. *peacewomen.org*. 2020. <http://peacewomen.org/member-states>
- “Reglas y normas mundiales: mujeres, paz y seguridad”. *ONU Mujeres*. 2021. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/peace-and-security/global-norms-and-standards>
- “Social Institutions and Gender Index, Spain country profile”. *OECD*. 2019. <https://www.genderindex.org/wp-content/uploads/files/datasheets/2019/ES.pdf>
- “Taskforce Latinoamericano sobre Liderazgo: ¿Porqué el liderazgo de las mujeres?”. *Organización de Estados Americanos*. 2021. <http://www.oas.org/es/taskforcewomenleadership/>
- “Violencia contra las mujeres en la vida política”. *Organización de Estados Americanos*. 2021. <http://www.oas.org/es/cim/violenciapolitica.asp>

## OTROS DOCUMENTOS

- “Abecé: qué es la cuota de género por la que critican a MinInterior”. *El Tiempo.com*. 2021. <https://www.eltiempo.com/politica/gobierno/que-es-la-cuota-de-genero-o-ley-de-cuotas-y-para-que-sirve-569416>
- BLYTHE, L. “El ministerio de Asuntos Exteriores crea “Exterior es Diverso” en apoyo a las familias LGTBI”. *shangay.com*. 2019. <https://shangay.com/2019/05/26/familias-lgtbi-gay-exterior-es-diverso-ministerio-asuntos-exteriores/>
- DEL RÍO, A. RUIZ DEL ÁRBOL, S. “Mujeres y diplomacia en España”. *politicaexterior.com*. 2020. <https://www.politicaexterior.com/articulo/mujeres-diplomacia-espana/>
- DÍAZ HENAO, L. “La Mujer En La Diplomacia Colombiana Actual”. *blogs.elespectador.com Ese Extraño Oficio Llamado Diplomacia*. 2017. <https://blogs.elespectador.com/actualidad/eseextrano-oficio-llamado-diplomacia/la-mujer-la-diplomacia-colombiana-actual>
- “Diplomáticas colombianas por el mundo”. *Revista Semana*. 2020. <https://www.semana.com/confidenciales/articulo/mujeres-diplomaticas-colombianas-por-el-mundo/661503/>
- DORADO, M. “Las diplomáticas españolas se unen para conseguir la paridad en este cuerpo del Estado”. *Diario ABC.es*. 2019. <https://www.abc.es/sociedad/abci->

[diplomaticas-espanolas-unen-para-conseguir-paridad-este-cuerpo-estado-201906200143\\_noticia.html](#). Acceso el 17/03/2021

- FRESNO, N. “El diplomático Luis Melgar: “Los derechos LGTB son prioritarios para la Marca España”. *shangay.com* . 2017. <https://shangay.com/2017/04/07/luis-melgar-los-derechos-lgtb-son-prioritarios-para-la-marca-espana-diplomatico-gay/>
- GIL, L. “La política exterior de Colombia: Con mujeres y sin feminismo”. *La Línea del Medio*. 2020. <https://lalineadelmedio.com/politicaexteriorcolombia-conmujeresysinfeminismo/>
- “Las mujeres sólo representan una cuarta parte del cuerpo diplomático y encabezan una de cada cinco embajadas”. *feminismo.maldita.es*. 2020. <https://feminismo.maldita.es/articulos/mujeres-representan-cuarta-parte-cuerpo-diplomatico-una-de-cinco-embajadas/>
- “Legislación española en contra del racismo”. *El Rincón Legal*. 2020 <https://elrinconlegal.com/legislacion-espanola-en-contra-del-racismo/>
- “Leyes con Impacto en los Derechos de las Mujeres”. *camara.gov.co*. 2021. [https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2017-08/LEYES\\_CON%20IMPACTO%20DE%20GENERO%20EN\\_LOS\\_DERECHOS\\_DE\\_LAS%20%20MUJERES.pdf](https://www.camara.gov.co/sites/default/files/2017-08/LEYES_CON%20IMPACTO%20DE%20GENERO%20EN_LOS_DERECHOS_DE_LAS%20%20MUJERES.pdf)
- “Normatividad para la equidad de género en Colombia”, *fundacionprogresamos.org.co*. 2021 [https://www.fundacionprogresamos.org.co/documentos-interes-familia?download=260:normatividad-equidad-de-genero#:~:text=La%20igualdad%20de%20derechos%20y.pareja%20en%20las%20relaciones%20familiares.&text=De%20manera%20formal%2C%20pretende%20lograr,Contra%20la%20Mujer%20\(CEDAW\).](https://www.fundacionprogresamos.org.co/documentos-interes-familia?download=260:normatividad-equidad-de-genero#:~:text=La%20igualdad%20de%20derechos%20y.pareja%20en%20las%20relaciones%20familiares.&text=De%20manera%20formal%2C%20pretende%20lograr,Contra%20la%20Mujer%20(CEDAW).)
- “Normatividad y políticas relacionadas con las mujeres y sus derechos”. *Secretaría de las Mujeres Alcaldía de Medellín*. 2014. [https://www.medellin.gov.co/sicgem\\_files/e1202f3a-aefe-4e0a-9170-c627aa1067b6.pdf](https://www.medellin.gov.co/sicgem_files/e1202f3a-aefe-4e0a-9170-c627aa1067b6.pdf)
- ORTIZ MORA, E. “La Estrella del Norte”: ¿Por qué no ha sido posible la formulación de una política exterior feminista en Colombia?. *Red Colombiana de Relaciones Internacionales*. 2021. <https://redintercol.net/index.php/blog-y-publicaciones/blog/item/834-art%C3%ADculo-%E2%80%9Ccla-estrella-del-norte%E2%80%9D-%C2%BFpor-qu%C3%A9-no-ha-sido-posible-la-formulaci%C3%B3n-de-una-pol%C3%ADtica-exterior-feminista-en-colombia.html>

## 9. ANEXOS

Anexo 1: Ejercicio comparativo entre los servicios exteriores de España y Colombia, con los elementos de un servicio exterior feminista.

ELEMENTO	ESPAÑA	COLOMBIA
<b>1. Representación Paritaria</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>27% de mujeres en la carrera diplomática</li> <li>Arts. 3 y 6 Reglamento Carrera Diplomática</li> <li>Ley de Acción y Estatuto Básico Empleado Público no hacen mención de medidas relevantes</li> <li>Compromiso de la ministra Arantza González Laya en el 2021</li> <li>Asociación de Mujeres Diplomáticas de España</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>47% de mujeres en la carrera diplomática</li> <li>Reglamento Carrera Diplomática no hace mención de medidas relevantes</li> <li>Ley 909 2004 sobre Empleo Público sólo menciona “igualdad”</li> <li>Importancia de la gran cantidad de mujeres al mando del Ministerio de Relaciones Exteriores desde 1991</li> <li>Importancia del Plan Nacional de Desarrollo del presidente Iván Duque Márquez</li> </ul>
<b>2. Mujeres en cargos de alta responsabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>21% de mujeres Jefes de Misión.</li> <li>No presencia en las Misiones de alta importancia.</li> <li>Ley 3/2007: artículo 52.</li> <li>Mención especial en Reglamento de la Carrera Diplomática.</li> <li>Compromiso de la ministra González Laya.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>33% de mujeres Jefes de Misión.</li> <li>Presencia en las Misiones de alta importancia, pero no de diplomáticas de carrera.</li> <li>6 ministras de Relaciones Exteriores desde 1991.</li> <li>Ninguna mención en el Reglamento de la Carrera Diplomática ni en Ley 909 de 2004.</li> <li>Decreto 1083 de 2015 y Ley 581 de 2000: referencia a las cuotas.</li> </ul>
<b>3. Entrenamiento e incentivos para tener más mujeres en el Servicio Exterior</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ley 3/2007 obliga al MAEC a formar a sus funcionarios sobre el tema.</li> <li>El MAEC realiza visitas a universidades para incentivar a las estudiantes.</li> <li>Celebración del mes de la mujer en marzo de cada año.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de estrategias específicamente orientadas hacia las mujeres.</li> <li>Los programas “Canciller en la Academia” y “Jóvenes a la Cancillería” sólo tienen un enfoque general, orientado hacia el fortalecimiento de la democracia.</li> </ul>
<b>4. Medidas antidiscriminación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estatuto Básico del Servidor Público: Arts. 1, 52, y 53.4.</li> <li>Reglamento Carrera Diplomática no hace Mención.</li> <li>Importancia de la Ley Orgánica 3/2007.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de medidas concretas en el Reglamento de la Carrera Diplomática y la Ley 909 de 2004.</li> <li>Importancia de la Ley 1257 de 2008.</li> </ul>
<b>5. Representación de mujeres LGTBIQ+, diferentes razas, etnias, creencias religiosas, etc.</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estatuto Básico del Empleado Público ofrece protección a los diferentes colectivos.</li> <li>Reglamento Carrera Diplomática: sólo mención a personas LGTBIQ+.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ausencia de medidas concretas en el Reglamento de la Carrera Diplomática y la Ley 909 de 2004.</li> <li>Definición preocupante de “compañero/a permanente” en el</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grupo Exterior es Diverso.</li> <li>• Presta especial atención al colectivo LGTBIQ+ más que a las personas de diferentes razas/etnias y creencias religiosas.</li> </ul>	<p>Reglamento de la Carrera Diplomática.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 1482 de 2011 Anti Discriminación.</li> <li>• Decreto 762 de 2018 para el ejercicio efectivo de los derechos de las personas LGBTI.</li> <li>• Plan Nacional de Desarrollo 2018-2022.</li> </ul>
<b>6. Conciliación de vida personal y vida profesional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capítulo completo en el Reglamento de la Carrera Diplomática dedicado a ello.</li> <li>• Sección en el Estatuto Básico del Empleado Público sobre permisos especiales.</li> <li>• Ley 3/2007 hace mención sobre la asunción equilibrada de responsabilidades familiares.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia absoluta de medidas concretas en el Reglamento de la Carrera Diplomática.</li> <li>• Ley 909 de 2004, sólo mención a la maternidad.</li> <li>• Decreto 1083 de 2015, sólo mención a la maternidad.</li> </ul>
<b>7. Política Exterior Feminista</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Uno de los primeros países del mundo en declarar una política exterior feminista, en el 2020.</li> <li>• Publicación de la Guía sobre Política Exterior feminista en el 2021.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No ha habido una declaración formal de una política exterior feminista. El Ministerio ha estado involucrado en el tema en instancias internacionales.</li> <li>• Diferentes prioridades en política exterior.</li> </ul>
<b>8. Cumplimiento de la Resolución 1325 y Agenda Mujeres, Paz y Seguridad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan Nacional de Acción de Mujeres Paz y Seguridad 2023.</li> <li>• Declaración de una política exterior feminista que tiene como uno de sus pilares, el cumplimiento de dicha resolución.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausencia de Plan de Acción Nacional para el Seguimiento de la R1325.</li> <li>• Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, hace mención e incluye varias políticas.</li> </ul>
<b>9. Mecanismos de monitoreo de la situación de la mujer</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Compromiso por parte de la ministra González Laya de instaurar mecanismos de seguimiento dentro del ministerio.</li> <li>• Ley 3/2007 y la obligación de monitorear la situación de la mujer en el sector público.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No existen mecanismos de monitoreo dentro del Ministerio, solamente aquellos asociados con las leyes que protegen a la mujer a nivel nacional, y aquellos relacionados al Plan Nacional de Desarrollo del presidente al mando.</li> </ul>